Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

L'anno 1994, il giorno 3 del mese di novembre in Roma tra

la Confederazione Generale del Commercio del Turismo e dei Servizi rappresentata dal suo Presidente Gr. Uff. Dott. Francesco Colucci con una delegazione presieduta dall'Ing. Vincenzo Gervasio e composta dai signori: Daniela Amadori, Giampietro Badan, Sandra Balboni, Armando Baroni, Ennio Bartolotta, Walter Baumgartner, Giovanni Belloni, Angelo Bossi, Gianluigi Bracchi, Marco Antonio Brogini, Alberto Busnelli, Riccardo Calamandrei, Rinaldo Canofari, Leopoldo Capra, Daniela Ceruti, Marco Chimenti, Giuseppe Chinellato, Nicola Cigliese, Giuseppe Ciuti, Giorgio Collo, Giuseppe Corollo, Alfio Corradi, Tullio Cottinini, Edoardo Dal Pino, Fabio Dalla Riva, Gianfranco De Biasi, Antonio Del Nero, Gianni Diamanti, Lorenzo Dutto, Marcello D'Alfonso, Franco Entilli, Paolo Ferraboschi, Vittorio Filipponi, Arnaldo Fiorenzoni, Luigi Focacci, Paola Fontanelli, Ambrogio Forcucci, Renzo Fossati, Giuseppe Gabriele, Carlo Gandini, Clara Ghelli, Pio Giornofelice, Matteo Giovanardi, Riccardo Goi, Ernesto Hausmann, Luigi Inverni, Giovanni Labella, Emanuele Lajolo, Luigi Lazzati, Pietro Leoni, Massimo Maciga, Mauro Malandri, Sergio Malchiodi, Giuseppe Manzo, Mario Manzoni, Ugone Marchegiani, Carlo Marinelli, Vittorio Massagrande, Guido Mastropietro, Bruno Milani, Pier Paolo Mori, Eugenio Nardelli, Nicola Nardoni, Anita Navarra, Piero Navarra, Maria Giovanna Orsucci, Giampiero Pacilio, Pier Domenico Palazzi, Francesco Panerai, Bruno Papette, Gianni Parvis, Roberto Perna, Alberto Petrera, Gianfranco Pizzorno, Antonio Poddighe, Massimiliano Polacco, Alberto Pomogranato, Donato Porreca, Giorgio Primavesi, Giovanni Rinaldi, Paolo Romanin, Augusto Rossi, Luigi Ruggiero, Mario Russomanno, Francesco Salvaggio, Carlo Salvini, Gian Franco Soranna, Sergio Sparacio, Luca Squeri, Maurizio Stanziano, Riccardo Tamburini, Sirio Tardella, Giuseppe Tattoli, Lino Tedeschi, Claudio Tomassini, Steven Tranquilli, Gian Ernesto Zanin, con l'assistenza del Segretario Generale Luigi Trigona, del Vice Segretario Generale Vicario Basilio Mussolin, del Direttore della Direzione Lavoro Luigi De Romanis, del Direttore delle Relazioni Sindacali Giuseppe Zabbatino, dei Capi Servizio Maria Cecilia Segatori, Daniela Tebaidi e di Caterina Calafiore, Guido Lazzarelli, Donata Tirelli

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi-Mense e Servizi
(FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dal Segretario Generale Aggiunto Pietro Ruffolo, dai Segretari Nazionali Ivano Corraini, Maria Antonietta Franceschini,

Gennaro Pannozzo, Luigi Piacenti e dai componenti il comitato Direttivo nelle persone di: Luigi Coppini, Silvano Conti, Lionello Giannini, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Bruno Perin, Maria Regina Ruiz, Claudio Treves, Marco Bertolotti, Antonio Paparatto, Cristina Ronco, Marisa Valenti, Giovanna Vaudano, Gaetano Vazzana, Antonio Amoruso, Giovanni Baseotto, Domenico Campagnoli, Nadia D'Amely, Patrizia Ferrari, Adriana Freddi, Lucia Giorgi, Antonio Lareno, Melissa Oliviero, Carla Pasquale, Santino Pizzimiglio, Bruno Rastelli, Fabio Sormanni, Marco Vicedomini, Mauro Dassio, Carmela Minniti, Giorgio Scarinci, Patrizia Vistori, Renato Zanieri, Marina Bergamin, Loredana De Checchi, Giorgio Loro, Sandro Maccatrozzo, Vittorio Meneghini, Giusy Muchon, Celeste Paulon, Alessandro Forabosco, Ezio Medeot, Denise Trevisan, Dino Bonazza, Ramona Campari, Mauro Capacci, Gualtiero Francisconi, Gabriele Guglielmi, Mirella Losi, Patrizia Maestri, Gabriele Marchi, Marinella Meschieri, Daniela Pellicani, Walter Sgargi, Giulio Tiberio, Daniela Zini, Carlo Amato, Dalida Angelini, Fabio Giunti, Paolo Graziani, Roberto Mali, Silena Menchetti, Raffaello Nesi, Stefania Palli, Marco Raiconi, Alessandra Salvato, Fabrizio Angelelli, Roberto Ghiselli, Roberta Massacesi, Claudio Bazzichetto, Orfeo Cecchini, Simona Cervellini, Antonella Chiusaroli, Luigi Corazzesi, Simona Iovinella, Giuseppe Mancini, Carla Mattiussi, Vincenzo Quaranta, Laura Ricci, Antonio Stancampiano, Luigi Castiglione, Domenico Troise, Alfonso Argeni, Giovanni Carpino, Antonio Coppola, Paola De Celmo, Rosario Stornaiuolo, Giuri Giuseppe, Giuseppe Scognamillo, Canio Cioffi, Michele Furci, Giovanna Pellegrino, Luisa Albanella, Cono Minnì, Sante Pellegrino, Antonino Triglia, Gianni Cotzia, Rosanna Facchin, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) rappresentata dai Segretari Confederali Alfiero Grandi e Walter Cerfeda.

La Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL), rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Generali Aggiunti: Antonio Michelagnoli, Maria Pantile e dai Segretari Nazionali: Luciana Cirillo, Mario Marchetti, Pierangelo Raineri; da Mario Dalmasso, Salvatore Falcone, Luigino Pezzullo, Marco Pinna, Daniela Rondinelli, Armando Ruggieri dell'Ufficio sindacale unitamente ad una delegazione composta dai Signori Piero Abrami, Attilio Albanello, Antonio Albiniano, Antonietta Aloisi, Cecilia Andriolo, Vittorio Armando, Sante Blasi, Maria Letizia Borgia, Claudio Bosio, Emiliano Bovarini, Domenico Bove, Rocco Carbone, Luigi Carignani, Carlo Castellano, Antonio Castria, Alberto Cavalloni, Osvaldo Cecconi, Romano Celandroni, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Franco Corselli, Mario Dal Soler, Adriano Degioanni, Franco Di Liberto, Carlo Di Paola, Jmma Egger, Giovanni Fabrizio, Alberto Farina, Patrizio Fattorini, Ferruccio Fiorot, Marino Friggeri, Silvano Gherbaz, Pietro Giordano, Pietro Ianni, Mario Lapia, Calogero Lauria, Guido Malvisi, Iride Manca, Gilberto Mangone, Enrico Mazzetti, Maresa

Meneghini, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Ivano Morandi, Nicola Nistico', Giorgio Pajaro, Ugo Parisi, Marcello Pasquarella, Gianfranco Patrignani, Paolo Perazzoli, Ferruccio Petri, Leonardo Piccinno, Mario Piovesan, Pietro Pizzingrilli, Simone Ponziani, Vincenzo Ramogida, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Tullio Ruffoni, Vincenzo Sacchetta, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Fausto Scandola, Santo Schiappacasse, Rinelda Segatto, Domenico Simone, Rolando Sirni, Paola Taddei, Mario Testoni, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Francesco Varagona, Alessandro Varriale, Vincenzo Vasciaveo, Laura Zerbin con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Natale Forlani.

La Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Aggiunto Salvatore Caronia, dai Segretari Nazionali: Michele Malerba, Pierluigi Paolini, Virgilio Scarpellini, Parmenio Stroppa, Antonio Zilli; da Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Paolo Poma e Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale della UILTuCS; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, Beccati Marco, Belletti Pina, Bellocchi Marco, Benanti Giuseppe, Bettocchi Bruno, Boco Bruno, Cafagna Maria Pia, Callegaro Gianni, Canella Renzo, Cardonatti Enzo, Carli Bruno, Casaggi Leonardo, Casadei Maurizio, Celentano Antonio, Chisin Grazia, Cieri Nicola, Cioccolini Gianluca, Cocco Pietro, Codegoni Maria, Colonghi Amedeo, Criscuolo Amedeo, D'amico Francesco, Daniamo Domenico, De Simone Michele, Di Pierro Diego, Diccidue Sergio, Fanzone Salvatore, Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Fulciniti Caterina, Gagliardi Giuseppe, Gandino Giorgio, Gazzo Giovanni, Giorgio Giovanni, Guggiardo Rosario, Guidi Giancarlo, Ierulli Cesare, Iozzia Bartolo, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Luchetti Maria Ermelinda, Merlin Paolo, Millone Teresa, Monaco Antonio, Moro Roberto, Napoletano Antonio, Nomade Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio, Pellegrini Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Regazzoni Maurizio, Rocchi Cristina, Sama Carlo, Sansoni Sandro, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Tomasi Gianni, Venturi Gianfranco, Veronese Ivana, Vestri Paolo, Visentini Luca, Zanghi Domenico; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Antimo Mucci.

visti

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi stipulato in data 14 dicembre 1990
e
il relativo Accordo Nazionale di rinnovo siglato in data 3 novembre 1994

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi composto di:

- Premessa

- Prima Parte (X Titoli, 37 articoli);
- Seconda Parte (XXXI Titoli e 164 articoli);
- Protocollo aggiuntivo per operatori di vendita;
- 10 Allegati;
- 4 Tabelle
-

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Premessa generale

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.
A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ritengono necessaria l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo, inteso a garantire il conseguimento della normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le aziende dei settori rappresentati,

mediante l'estensione generalizzata del presente sistema normativo contrattuale in tutte le sue articolazioni.
In questo quadro, le Parti si impegnano a proseguire la loro azione congiunta presso il Governo e le istituzioni per conseguire l'approvazione del suddetto provvedimento.
Le Parti si impegnano ad intervenire congiuntamente per l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che applichi il particolare trattamento contributivo-previdenziale, così come previsto per le erogazioni del secondo livello di contrattazione dal Protocollo del 23 luglio '93.
Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del terziario, della distribuzione e dei servizi al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro.
A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le Parti, tenuto conto delle imminenti scadenze a livello comunitario, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.
Le Parti infine convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del terziario ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.
Le Parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello (ivi compreso quello della contrattazione aziendale), rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.
Al fine di risolvere eventuali controversie e prima dell'attivazione della Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art.3, Prima Parte, su richiesta anche di una delle Parti e nel rispetto di quanto previsto all'ottavo comma dell'art.8, Prima Parte, si ricorrerà ad un confronto tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale prima e a livello nazionale poi, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta dei singoli incontri.
Trascorso tale periodo ed esperite le procedure, le Parti riprendono libertà di azione.

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i

rapporti di lavoro a tempo determinato, tra tutte le aziende del terziario,
della distribuzione e dei servizi appartenenti ai settori merceologici e
categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente.

a) Alimentazione
- commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate
le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
- salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
- importatori e torrefattori di caffè;
- commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di
droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
- commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata;
- commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
- rivendite di pollame e selvaggina;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in
genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza
P.S.) e derivati;
- commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli
effettuati nei mercati;
- commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini,
mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le
aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si
intendono comprese:
a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche
tipici e la loro vendita;
b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di
vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di
acquisto e vendita di vini;
c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;
- commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e

di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (oli di oliva e di semi);
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari.

b) Fiori, piante e affini
- commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
- commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
- produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

c) Merci d'uso e prodotti industriali
- grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
- tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine;
confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini;
busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti;
abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
- lane sudicie e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
- pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e

cristallerie;
- lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per
l'industria del vetro e della ceramica;
- articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le
aziende installatrici di impianti;
- giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri;
prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli
per regalo, articoli per fumatori;
- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose,
perle; articoli di orologeria;
- librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri
usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria
e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri
giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- francobolli per collezione;
- mobili, mobili e macchine per ufficio;
- macchine per cucire;
- ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie;
macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli;
apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza;
strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario;
apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra
pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione,
fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, ecc.);
- autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche
se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza
e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o
il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per automotocicli; pneumatici;
oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio
agricolo);
- gestori di impianti di distribuzione di carburante;
- aziende distributrici di carburante metano compresso per

autotrazione;
- carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
- imprese di riscaldamento;
- laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere,
ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale,
catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento,
isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle
di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi;
materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino;
mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali,
altri prodotti di uso agricolo);
- commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente
punto c).

d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero
- agenti e rappresentanti di commercio;
- mediatori pubblici e privati;
- commissionari;
- stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati
quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie
aziende);
- fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori
carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
- compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti
nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
- imprese portuali di controllo.

e) Servizi alle Imprese/alle Organizzazioni, Servizi di rete, Servizi alle persone

- imprese di leasing;
- recupero crediti, factoring;
- servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- servizi di gestione e amministrazione del personale;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
- ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinione (*);
- consulenza di direzione e organizzazione aziendale (**);
- agenzie di relazioni pubbliche;
- agenzie di informazioni commerciali;
- servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
- servizi di progettazione industriale, engineering;
- servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- agenzie pubblicitarie;
- concessionarie di pubblicità;
- aziende di pubblicità;
- agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- promozione vendite;
- agenzie fotografiche;
- uffici Residences;
- società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere (***);
- intermediazione merceologica;
- recupero e risanamento ambiente;
- altri servizi alle imprese e alle organizzazioni;
- autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- società di carte di credito;
- uffici cambi extrabancari;
- servizi fiduciari;
- buying office;
- agenzie di brokeraggio;
- aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- agenzie di operazioni doganali;
- servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatura (****);
- servizi di traduzioni e interpretariato;
- agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- vendita di multiproprietà;
- autoscuole;
- agenzie di servizi matrimonali;

- altri servizi alle persone;

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui agli artt. 12 e 15, Prima Parte, del presente contratto.
Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti.
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

(*) Comprende anche la classe "marketing" del CCNL del 1990.
(**) Comprende la categoria "progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa" del CCNL del 1990.
(***) Comprende la categoria "mostre e fiere" del CCNL del 1990.
(****) Comprende anche la classe "agenzie pratiche auto" contenuta nel CCNL del 1990.

PRIMA PARTE
Sistemi di relazioni sindacali

TITOLO I
Relazioni sindacali a livello nazionale

Art. 1 - Procedure per il rinnovo del CCNL

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.
Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e,

comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).
L 'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.
La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 2 - Diritti di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, di terziarizzazione, di affiliazione, di concentrazione, di internazionalizzazione e di innovazione tecnologica.
Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e

riorganizzazione di
comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.
Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:
a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione
derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti di
formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con
la Raccomandazione CEE 635/1/1984 e con la Legge n.125/91;
b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione
tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei
lavoratori interessati;
c) la formazione e riqualificazione professionale;
d) la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni
della stessa;
e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore
commerciale sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo
stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità
di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e
alla regolamentazione di orari commerciali.

Art. 3 - Strumenti nazionali

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa
concordano sull'opportunità di istituire:

1) il Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità;
2) l'Osservatorio Nazionale (1);
3) la Commissione Paritetica Nazionale.

Il gruppo di lavoro per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la
Commissione
Paritetica Nazionale sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre
designati dalla Confcommercio e tre designati dalla FILCAMS-CGIL, FISASCAT-ClSL e dalla UILTuCS-UIL. Per ogni membro effettivo può essere
nominato un supplente.

(1) L'Osservatorio Nazionale è stato costituito in data 2 marzo 1988, come risulta dal verbale allegato (all. 2)

Art. 4 - Tutela delle lavoratrici

Le parti dichiarano di considerare prioritaria la necessità di adottare, a norma della Risoluzione CEE 29 maggio 1990, misure volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro del personale femminile, al fine dell'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro.
Il Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità, di cui all'art. 2, Prima Parte, è deputato ad elaborare un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro, per lo sviluppo di una politica positiva appropriata sulla materia.
Tale codice di condotta potrà essere recepito nell'ambito della regolamentazione aziendale ove potrà costituire titolo per l'individuazione di misure tese a garantire un clima di rispetto reciproco della integrità umana, nell'ambiente di lavoro. Ciò con particolare riferimento al rispetto della dignità della persona che possa essere offesa da qualsiasi tipo di comportamento indesiderato.

Art. 5- Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n.635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
Al Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

1) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività

dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
2) studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia, a livello nazionale e comunitario, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo;
3) studiare convenzioni tipo in base alla legge 56/87 per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per una delle cause che saranno individuate dal Gruppo di lavoro stesso;
4) predisporre. schemi di progetti di Azioni Positive finalizzati anche a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
Il Gruppo di cui al presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 6 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e

sulle
previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni,
elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il
supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui
all'art. 2, Prima Parte;
b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e
comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti,
finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica
realizzazione a livello territoriale;
c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli
Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in
materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei
contratti a termine;
d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a
livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
e) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al
fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
f) svolge le funzioni previste dal Titolo VI-C, Prima Parte, (contratti di
formazione e lavoro), dal Titolo V Seconda Parte (apprendistato) e dal
Titolo VI-A, Prima Parte, (contratti a tempo determinato).

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene attraverso le
modalità e con gli strumenti di cui agli allegati 2 e 3.

Art. 7 - Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a
garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto
all'ultimo comma del presente articolo.
A tal fine:

a) con le modalità e le procedure previste dall'art.8, Prima

Parte, esamina
- ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le
controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di
singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto
delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima
Parte del contratto;
b) in apposita sottocommissione:
1) individua figure professionali non previste nell'attuale
classificazione, in relazione a processi di innovazione
tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza, con le modalità e le
procedure previste dall'art.9, Prima Parte;
2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza
tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle
Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le
modalità e le procedure previste dall'Art.10, Prima Parte.

Art. 8 - Commissione Paritetica Nazionale - Procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art.7, Prima Parte, lettere a) e
b), si applicano le procedure di seguito indicate.
La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso la
Confcommercio e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle
deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti
della Commissione stessa.
La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a
mezzo di raccomandata A.R., dalle Organizzazioni stipulanti il presente
contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle
predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un
prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alla Confcommercio tramite
le Associazioni locali o nazionali di categoria.
All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la
parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli
elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della Confcommercio. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt.411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma cc., come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n.533.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello di cui all'art. 11, Prima Parte), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

Art.9 - Commissione Paritetica Nazionale per la classificazione

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art.7, Prima Parte, lettera b.1), la Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza di revisione della classificazione, anche emersa in sede di confronto territoriale.
La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.
Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.
Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.

Art. 10 - Commissione Paritetica Nazionale per l'esame della classificazione

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art.7, Prima Parte, lettera b.2), annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.
Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

Dichiarazione sulla previdenza integrativa

Le Parti, nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione di forme di previdenza integrativa volontaria, si danno reciprocamente atto della disponibilità a definire, in un quadro normativo che lo consenta, una soluzione della materia per il settore.
Le Parti si impegnano a promuovere proprie iniziative presso il Governo e le Istituzioni, per sollecitare una diversa normativa in grado di agevolare realmente il decollo dei fondi pensione integrativi del sistema pubblico,

adeguato alle esigenze dei lavoratori e compatibile con i costi previdenziali a carico delle aziende.
A tal fine verrà insediata una Commissione Paritetica di esperti che
esaminerà le problematiche connesse.
La predetta Commissione, composta da dodici membri, verrà insediata entro
il 30 novembre 1994 e dovrà concludere i lavori entro dodici mesi.

TITOLO II
Secondo livello di contrattazione

Premessa

Le Parti nel ribadire quanto affermato nella Premessa Generale al presente
contratto si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo
"assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende
integralmente richiamato, riguarda materie ed istituti diversi e non
ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ed è realizzato in conformità
con le modalità definite dalle Parti.
Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23
luglio 1993, hanno durata quadriennale.
Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da
consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo -
previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del
Protocollo 23 luglio 1993.
Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini
di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di
fine rapporto.
In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di due
mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a
due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare,
del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Norma transitoria
Il periodo complessivo di quattro mesi di cui all'ultimo comma della
presente Titolo si applica dalla data di stipula del presente accordo, relativamente alle
piattaforme rivendicative presentate antecedentemente a tale data.

Art. 11 - Contrattazione territoriale

Le Parti, riconosciuto il carattere di novità e sperimentalità di un
secondo livello alternativo a quello dell'art. 12, Prima Parte, convengono
di istituire un'apposita Commissione Nazionale, che verrà insediata entro
il 30 novembre 1994 con il compito di definire criteri e parametri certi
per le erogazioni economiche, nel rispetto di quanto previsto al punto 3
del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993,
tenuto conto della alternatività rispetto alla contrattazione aziendale,
oltreché dei seguenti elementi:
- modalità di presentazione delle piattaforme e di svolgimento del confronto;
- modalità di verifica del rispetto dei criteri guida al livello nazionale;
- monitoraggio.
La suddetta Commissione, al fine di acquisire elementi di conoscenza comune
utili, si avvarrà del contributo degli Enti Bilaterali e degli Osservatori
che dovranno far pervenire sia analisi su:
- la composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con
particolare riferimento alle fasce dimensionali;
- la composizione dell'occupazione e la sua articolazione per livelli
contrattuali;
sia analisi su:
- i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
- i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle
imprese;
- le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti
sul territorio.

Entro il 31.12.1995, la Commissione presenterà alle parti il

risultato dei
propri lavori.
In caso di mancato accordo, la materia sarà definita in occasione del
rinnovo biennale dei minimi contrattuali.
In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate prima
del luglio 1997, fermo restando che gli effetti economici degli accordi non
potranno avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 1998.

Art. 12 - Contrattazione aziendale

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una
stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate
particolari norme riguardanti:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno
o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce
differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- part-time;
- determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 71, Seconda Parte;
- contratti a termine;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e
sicurezza nei luoghi di lavoro;
- parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto
dall'art. 5, Prima Parte;
- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n.
300/1970 Statuto dei lavoratori;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti
nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo
incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini
del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati
all'andamento economico dell'impresa.
Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque
denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta
nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile,

mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;
- altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti
del presente CCNL

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di
esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali
qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale,
sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art. 3,
Seconda Parte, e che assumano significato e valenza generali, così come
previsto nell'art. 7, Prima Parte, le parti riporteranno all'apposita
Commissione di cui all'art. 7, punto b), Prima Parte, le valutazioni in
merito, anche fornendo adeguate proposte.
Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed
in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione
nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che
problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle
condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione
degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi
di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.
Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e
riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri
anche a livello nazionale e comunitario.
Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle aziende
dalle strutture sindacali ai vari livelli saranno altresì trasmesse per
conoscenza dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali o territoriali della
FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL alla Confcommercio o alla
Associazione competente per territorio ad essa aderente.
La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle
Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni
Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione
territoriale a carattere generale aderente alla Confcommercio.

TITOLO III

Relazioni sindacali a livello territoriale

Art. 13 - Diritti di informazione

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per comparti merceologici e settori omogenei - sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 14 - Materie di accordi territoriali

Anche con riferimento agli incontri di cui al precedente art. 2, Prima Parte, al livello di competenza le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

- interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
- funzioni attribuite alle parti sociali dall'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n.56, in materia di convenzioni tra imprese e commissioni regionali o circoscrizionali per l'impiego;
- altre iniziative che le parti dovessero attivare in relazione a quanto

previsto dalla stessa legge n.56/1987 in tema di mercato del lavoro, in particolare al Titolo II;
- definizione di accordi in materia di apprendistato e contratti di formazione e lavoro, sulla base di quanto ad esse delegato dagli articoli di cui al Titolo V, Seconda Parte (apprendistato) e Titolo VI-C, Prima Parte (C.F.L.) del presente contratto.

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n.635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile; le eventuali intese conseguenti saranno coerenti con quanto convenuto in materia a livello nazionale.
In materia di classificazione del personale ed in coerenza con quanto definito agli artt. 7 e 9, Prima Parte, verranno svolte analisi ed avanzate proposte tese ad evidenziare alla Commissione Paritetica Nazionale le istanze emergenti nelle realtà locali.
Per tutti i compiti sopra individuati, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali potranno avvalersi del supporto degli strumenti previsti al seguente art. 16, Prima Parte, anche costituiti - previo specifico accordo - in apposito ente.
In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario al fine del miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore tenuto anche conto delle esigenze dei dipendenti, a livello territoriale di competenza, potranno essere effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.
Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su quanto previsto dai seguenti articoli:
- dall'art. 32, Seconda Parte, in materia di articolazione dell'orario

settimanale;
- dall'art. 34, Seconda Parte, in materia di procedure per l'articolazione
dell'orario settimanale;
- dall'art. 35, Seconda Parte in materia di flessibilità dell'orario.

A tal fine potranno essere utilizzate le notizie in possesso degli Osservatori territoriali ai sensi del successivo Art. 16, lettera d), Prima
parte, ovvero i dati fatti oggetto di informazione alle Organizzazioni
Sindacali nel corso degli incontri di cui all 'Art. 13, Prima Parte.

Dichiarazione a verbale
Le parti si incontreranno al fine di procedere all'armonizzazione delle
risultanze dei lavori della Commissione di cui all 'Art. 11, Prima Parte,
con le materie attualmente previste dal presente contratto come oggetto
della contrattazione territoriale nonché con le eventuali altre materie
attualmente indicate all'art. 12, Prima Parte, nel rispetto dei principi
dell'alternatività dei livelli di contrattazione e della non ripetitività
delle materie previste dall'Accordo del 23 luglio.

Art. 15 - Congelamento contratti e accordi provinciali

I contratti ed accordi provinciali integrativi del CCNL 31 luglio 1970 non
potranno essere: rinnovati, integrati e modificati per tutto il periodo di
validità del presente contratto.
Le norme contenute nei contratti e accordi provinciali vigenti che non
siano in contrasto con le norme del presente contratto nazionale seguiteranno ad avere efficacia fino alla scadenza di detto contratto.

Art. 16 - Enti bilaterali

L'Ente Bilaterale ha le seguenti funzioni.

1. Istituisce l'Osservatorio, che svolge, a livello locale, le medesime
funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame

e di
studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà
presenti nel territorio.

A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle
materie previste alla lettera a) dell'art.6, Prima Parte, inviandone i
risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale,
anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni
imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della
legge n.56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste
dall'art.4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n.628;
b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla
realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di
formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a
cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al
fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
d) riceve dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confcommercio -
anche aggregandole per comparti merceologici e settori omogenei - le
comunicazioni di cui agli artt.32 e 34, Seconda Parte; in questo quadro,
possono, inoltre, essere svolte indagini a campione sull'utilizzo dell'art.
35, Seconda Parte.

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene con modalità e
strumenti coerenti con l'impostazione di cui all'art.6 Prima Parte, e
relativo allegato 2;

2. l'Ente Bilaterale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale,
iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in
collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi

competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di
contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori
tutelato dal Titolo XI, Seconda Parte, del presente contratto, favoriscano
l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle
caratteristiche delle attività del comparto;

3. svolge, attraverso apposite Commissioni Paritetiche, composte da almeno
tre membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti
alle parti stipulanti il presente contratto, le funzioni previste dal
Titolo VI-A Prima Parte (contratti a tempo determinato), dal Titolo VI-C
Prima Parte (contratti di formazione e lavoro), dal Titolo X, Prima Parte
(tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori), e dal Titolo
V, Seconda Parte (apprendistato), ovvero dagli eventuali accordi
territoriali in materia.

Dichiarazione a verbale
Le parti si impegnano a promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali
entro il 31 dicembre 1995, ivi compreso l'Ente Bilaterale nazionale.

TITOLO IV
Composizione delle controversie

Art. 17- Procedure

Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative
all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi
comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera
di applicazione del presente contratto, è prescritto il tentativo di
conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di cui al
presente articolo, da esperirsi presso l'Associazione o Unione competente
per territorio, aderente alla Confederazione Generale Italiana del
Commercio, del Turismo e dei Servizi, con l'assistenza:

a) per i datori di lavoro, della stessa Associazione o Unione competente per territorio;
b) per i prestatori d'opera, dell'Organizzazione sindacale locale della FILCAMS-CGIL, della FISASCAT-CISL e della UILTuCS-UIL.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
L'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.
Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'Associazione imprenditoriale ne darà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al prestatore d'opera, invitandolo a designare entro otto giorni l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.
Ricevuta la segnalazione, l'Associazione imprenditoriale provvede, entro 10 giorni, alla convocazione delle parti e delle Organizzazioni Sindacali, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.
I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni. Due copie del verbale saranno inviate dalla Associazione imprenditoriale all'Ufficio del Lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n.533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

Art. 18 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di

cui alla
legge 15 luglio 1966, n.604, ed alla legge 20 maggio 1970, n.300, come
modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da
provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi
di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 19 - Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e
per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio
dei lavoratori e dei datori di lavoro la Confederazione Generale Italiana
del Commercio, del Turismo e dei Servizi, la Federazione Italiana
Lavoratori del Commercio, Alberghi-Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), la
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del
Turismo (FISASCAT-CISL) e l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e
Servizi (UILTuCS-UIL), procederanno alla riscossione di contributi di
assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o
assistenziale ai sensi della legge 4 giugno1973, n.311.
Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente
capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.
Le misure contributive e le relative norme di esazione formeranno oggetto
di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti e con
l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.
Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente
contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali
il contratto stesso si applica.
I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro
dipendenti il contenuto del presente articolo.

TITOLO V
Relazioni sindacali a livello aziendale

Art. 20 - Diritti di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla
sfera di applicazione del presente contratto, che occupano complessivamente
più di:

a) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
b) 300 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
c) 400 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;
si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi
livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda;
nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste,
forniranno informazioni sui programmi che comportino processi rilevanti di
ristrutturazione e di concentrazione, di internazionalizzazione e di
innovazione tecnologica che investono l'intero assetto aziendale e nuovi
insediamenti nel territorio.
Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere
regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su
richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni
Imprenditoriali.
Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni
Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i
criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione
dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi
aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione
riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei
pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.
In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su
richiesta di una della parti, un confronto finalizzato all 'esame congiunto
dei temi indicati ai commi precedenti.

TITOLO VI
Mercato del lavoro

Premessa

Le Parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.
Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.
A tal fine, le parti confermano la validità dell'istituto del C.F.L., apportando ad esso modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.
Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Art. 21 - A) Contratti a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 23, della Legge 28 febbraio 1987, n.56,le Parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 18 aprile 1962, n. 230.
Le assunzioni ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:

a) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
b) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di

mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici
aziendali;
c) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
d) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b),
Legge 230/62.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto
di priorità di cui all'art.8 bis legge 79/83.
Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze
lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero
superiore al 10% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità
produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30
dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti
per tre lavoratori. Ai fini della percentuale predetta non si computano le
assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste
direttamente dalla legge (n. 230/62; D.L. 876/77 convertito nella L. 18/78
e successive proroghe), con contratto di formazione e lavoro, né quelle
effettuate ai sensi dell'art. 78, Seconda Parte.
Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate
intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.
Le aziende che intendono avvalersi del presente provvedimento sono tenute,
pena la decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta ad apposita
Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su
richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei
contratti a termine intervenuti per effetto di norme diverse da quelle del
presente contratto. La Commissione, ove ritenga che con la richiesta venga
a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo dell'istituto del contratto a
termine, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente
contratto che, valutati anche in contraddittorio con l'impresa i programmi
occupazionali e le prospettive di consolidamento dei contratti a termine,
potranno, quando traggano conferma della anomalia segnalata,

procedere alla
sospensione della richiesta stessa, anche temporanea, nei confronti delle
imprese interessate.
All'atto della richiesta di nulla-osta per le assunzioni di cui al presente
punto, l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione
ad Associazione aderente alla Confcommercio, nonché una dichiarazione di
impegno relativa all'applicazione del presente CCNL e all'assolvimento
degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.
Nelle unità produttive in cui sono in atto sospensioni dal lavoro con
ricorso alla CIGS, la presente normativa non si applica per assunzioni con
le medesime qualifiche dei lavoratori sospesi.
Gli accordi territoriali e aziendali in materia già in atto all'entrata in
vigore del contratto sono confermati.

Art. 22 - B) Formazione e qualificazione professionale

In vista della prossima scadenza per la realizzazione del Mercato Unico
Europeo e anche alla luce delle indicazioni e dei principi che emergono dal
Memorandum Eurofiet - CECD in merito ai bisogni formativi nel settore del
commercio al dettaglio, le parti concordano sulla necessità di realizzare
una politica attiva della formazione professionale finalizzata al
conseguimento dei seguenti obiettivi:

1) migliorare il livello professionale degli occupati nei settori della
distribuzione e dei servizi e più in generale attivare un processo di
valorizzazione delle risorse umane;
2) adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste delle
aziende;
3) incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori
difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per
alcune fasce sociali più deboli quali i lavoratori ultraventinovenni,
extracomunitari e donne;

4) rispondere alle istanze di cambiamento dei profili e delle conoscenze
professionali derivanti dai processi di innovazione tecnologica;
5) migliorare i livelli aziendali di competitività, il livello di servizio
e di qualità offerto alla clientela ed infine ottimizzare la produttività.
Le parti concordano che la realizzazione di quanto sopra è demandata al
confronto regionale e aziendale, per la definizione di programmi e di
attività formative tra le quali possono essere ricomprese:

- formazione nel settore della comunicazione sociale;
- formazione sui principi generali della distribuzione, sulle problematiche
delle attività dei servizi, sul ruolo di tali settori nell'economia, sulla
struttura d'impresa;
- formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, la
legislazione sulla salute e la sicurezza;
- formazione sul ruolo e sull'utilizzazione delle nuove tecnologie;
- formazione in marketing, vendite e servizi, acquisti e gestione di stock;
- formazione di contabilità;
- studio di una lingua della Comunità in aggiunta alla lingua madre.

Inoltre, coerentemente con le finalità sopra rappresentate,

- visto l'art. 15-ter della Legge n. 479/78 che recita: "I giovani che
hanno stipulato contratti di formazione ai sensi dell'art. 7 o hanno
frequentato i corsi di cui all'art. 16-bis o i cicli formativi di cui
all'art. 26-bis della presente legge possono chiedere l'accertamento della
qualifica professionale ai fini dell'iscrizione nelle liste di collocamento.
- L'accertamento è effettuato da una commissione istituita presso ciascun
Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione composta da
quattro esperti rispettivamente in rappresentanza del Ministro del Lavoro e
della Previdenza Sociale, della Regione, dei datori di lavoro e dei
lavoratori";
- visto l'art. 16-quater della Legge n. 479/78 che recita: "La

commissione
di cui all'articolo precedente ha il compito di accertare, attraverso una
prova tecnico-pratica, la qualifica professionale dei giovani, avvalendosi
delle attrezzature dei Centri di formazione professionale riconosciuti
dalla Regione e delle attrezzature messe eventualmente a disposizione dalle
aziende";
- visto l'art. 14 della Legge n. 56/87 che recita: "Ai fini dell'iscrizione
nelle liste di collocamento, la Sezione Circoscrizionale per l'Impiego ha
facoltà di effettuare l'accertamento della professionalità del lavoratore
avvalendosi delle strutture e degli organismi di formazione professionale
competenti, previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, ovvero delle
attrezzature messe a disposizione dalle imprese",

le parti, al fine di contribuire all'attuazione dei succitati disposti
normativi, designando esperti e individuando aziende che intendono porre a
disposizione le proprie attrezzature al fine di collaborare con gli Uffici
Provinciali del Lavoro e M.O. e le Sezioni Circoscrizionali per l'Impiego
per l'accertamento della professionalità dei lavoratori, convengono di
attribuire agli Enti Bilaterali il compito di provvedere adeguatamente in
merito.
Parimenti, al fine di conseguire soddisfacenti risultati per la
qualificazione del personale femminile, le parti convengono di attribuire
altresì agli Enti Bilaterali le attività di studio e ricerca per le azioni
positive, ai sensi dell'Art.16, Prima Parte, del presente contratto.

Art. 23 - C) Contratti di formazione e lavoro

Premessa
Nel quadro della più generale intesa tra Confcommercio e FILCAMS-CGIL,
FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL per la definizione di nuove relazioni
sindacali, le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di

attivare strumenti contrattuali e legislativi finalizzati all'utilizzo
dell'istituto dei contratti di formazione e lavoro.
La Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL
e UILTuCS-UIL, ravvisano nel contratto di formazione e lavoro uno strumento
idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare femminile e
giovanile. Concordano inoltre nell'identificare l'attivazione di comuni
interventi per affrontare i problemi della formazione e dell'aggiornamento
professionale, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per
fornire una risposta concreta alle esigenze di fluidità del mercato del
lavoro.
Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze,
esprimono la volontà di recepire le disposizioni di legge vigenti al fine
di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi una
adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità
conformi alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati.

Normativa
Possono essere stipulati, ai sensi della legge 19 luglio 1994, n.451,
contratti di formazione e lavoro mirati:

C.F.L. di tipo a.1) all 'acquisizione di professionalità intermedie: (III,
IV e V livello), con una durata di 24 mesi;

C.F.L. di tipo a.2) all 'acquisizione di professionalità elevate: (Quadri, I
e II livello), con una durata di 24 mesi;

C.F.L. di tipo b) all' inserimento professionale mediante un 'esperienza
lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al
contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: (tutti i livelli
escluso il VII) con una durata di 12 mesi.

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori
interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata

del
contratto di formazione e lavoro.
L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di
un livello a quello previsto al termine del contratto di formazione e
lavoro.
Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le
disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato
nonché la normativa, anche economica, del presente contratto e della
contrattazione collettiva integrativa, laddove esistente.
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, che conterrà quanto previsto
dall'art. 14, Seconda Parte, nonché il periodo di prova, nei termini
previsti dall'art. 17, Seconda Parte.
La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, deve
avere una durata di 130 ore per i contratti di tipo a.2), di 80 ore per
contratti di tipo a.1) e di 20 ore per i contratti di tipo b).
Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di
approvazione della competente autorità pubblica è definito dalle apposite
Commissioni Paritetiche competenti per territorio.
In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il
ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente
disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili,
conformemente alla L.451/94 in materia di età, ore di formazione,
retribuzione, durata e livello di inquadramento.
L'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui all'allegato 1
ed il progetto sarà accompagnato da dichiarazione di impegno al rispetto
del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza
sociale.
Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del
termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione,
secondo i criteri e con le modalità previsti dalla sentenza della Corte
Cost. n. 149 del 1° aprile 1993.
I progetti di formazione dovranno essere presentati alla specifica
Commissione Paritetica competente per territorio per il parere di
conformità ai fini della richiesta del nulla-osta.

Le aziende che abbiano già attivato contratti di formazione e lavoro attraverso la procedura di cui al presente articolo sono tenute, in caso di richieste relative ad ulteriori assunzioni con contratto di formazione e lavoro, a comunicare alla Commissione Paritetica l'esito dei precedenti contratti anche con riferimento al comma 6 dell'art.8 della legge n.407/90 come modificato dall'art. 16 D.L. 299/94 convertito nella legge 19 luglio 1994, n.451.

Il parere deve essere emesso entro il limite massimo di 15 giorni dalla data di ricevimento, anche sulla base di specifici accordi applicativi territoriali. In tal senso le Organizzazioni firmatarie del presente contratto ratificano gli accordi territoriali in materia già in essere, ferma restando la procedura di cui sopra.

Le assunzioni dovranno essere attivate, ove non siano già pianificati i tempi di assunzione, entro tre mesi dalla data del parere di conformità.

All'atto della richiesta del nulla-osta l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda stessa ad una Associazione aderente alla Confcommercio.

Accordi applicativi, a livello aziendale, possono altresì essere realizzati nelle imprese che operino in più ambiti regionali. In tal caso, le imprese comunicheranno i contenuti delle intese raggiunte alle loro Associazioni territorialmente competenti, che provvederanno a trasmetterle agli Enti Bilaterali interessati e all'Osservatorio Nazionale.

Gli accordi in materia già in atto ai vari livelli all'entrata in vigore del contratto sono confermati, ferma restando la procedura di cui sopra.

Il presente titolo e gli accordi applicativi verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro e agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro per il rilascio immediato del nulla-osta alle assunzioni da parte delle Sezioni Circoscrizionali territorialmente competenti.

Norma transitoria

Le disposizioni contenute nel presente articolo entrano in vigore dal momento in cui verranno recepite dal Ministero del Lavoro, in applicazione della nuova normativa di legge in materia di contratti di formazione e lavoro.
Fino a tale data rimangono in vigore le norme di cui all'articolo 21-C) della Prima Parte del CCNL 14 dicembre 1990.

Art. 24 - Procedure

I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dal datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, secondo il disposto dell'art. 3, terzo comma, legge n.863/1984, all'Ispettorato Provinciale del Lavoro territorialmente competente.
Alla conclusione del contratto di formazione e lavoro, l'azienda è tenuta ad attestare alle Sezioni Circoscrizionali territorialmente competenti l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che nella Provincia di Bolzano la formazione professionale compreso l'istituto dei contratti di formazione e lavoro può essere disciplinata da leggi, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

Art. 25 - D) Lavoratori inabili

Le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro con contratti di formazione e lavoro di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettivo leggero, sulla base di convenzioni e/o delibere regionali in materia, di cui alla Legge 56/1987.
Le parti allo scopo convengono di promuovere, nelle Regioni nelle quali non siano vigenti specifiche convenzioni in materia, l'adozione di strumenti equivalenti secondo i seguenti criteri;

a) i soggetti con ridotta capacità lavorativa per handicap

intellettivo
leggero devono essere riconosciuti tali dalle Commissioni preposte dagli
organi competenti e inseriti dalla Commissione Provinciale (ex Lege
n.482/1968) nelle quote delle categorie protette di cui alla stessa Legge;
b) le offerte di lavoro - anche per le deroghe previste dalla Legge
n.56/1987, art. 25 - devono riguardare:
1) soggetti, individuati dalla Commissione competente come idonei al
lavoro, che abbiano superato corsi prelavorativi effettuati presso gli Enti
locali o, comunque, autorizzati dalle Regioni;
2) che gli stessi siano ritenuti idonei, dalla competente USL, all'offerta
di lavoro proposta.

L'inserimento lavorativo seguirà il seguente iter:
"stage" di preinserimento in azienda da effettuare con le modalità fissate
dalle convenzioni e al termine dello stage, eventuale assunzione con
ingresso nel livello iniziale del "CCNL del terziario della distribuzione e
dei servizi" mediante contratti di formazione ~ lavoro della durata di
ventiquattro mesi, in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

TITOLO VII
Licenziamenti collettivi

Dichiarazione a verbale
Le parti concordano che, in caso di licenziamenti collettivi, in linea con
gli obiettivi indicati nella Premessa al presente contratto e tenuto conto
delle specificità del settore, le procedure adottate saranno conformi alla
disciplina legislativa vigente, ivi compresa la Legge 23 Luglio 1991,n.223
e successive modificazioni.

TITOLO VIII
Diritti sindacali

Art. 26 - Dirigenti sindacali

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n.300, (1) nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'Accordo interconfederale 27.7.94.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro, per quanto riguarda i dirigenti di cui al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui all'art. 18 dell'Accordo interconfederale 27.7.94.
I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a), hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.
Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

(1) Come modificato dagli esiti referendari dell'11 Giugno 1995 nel seguente nuovo testo, in vigore dal 28 settembre 1995:
"rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle

associazioni
sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unita produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le
rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento."

Art. 27- Permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla lett. b)
dell'art. 26, Prima Parte, hanno diritto, per l'espletamento del loro
mandato, a permessi retribuiti.
Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle
unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa
è organizzata;
b) ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna
Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti
della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) ad un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria
per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di
maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12
ore mensili nelle aziende di cui alla lettera b) e c) del comma precedente
e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui
alla lettera a).
Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve
dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima,
tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale.
Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere, su
appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in
luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale,

pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale
e del lavoro.

Art 28 - Compiti e funzioni delle R.S.U.

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo
le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la
verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati
all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U.
aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro
voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati
categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni
FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie
del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto
nonché in attuazione delle politiche confederali delle 00. SS. di
categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti
della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla
rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli
esterni della organizzazione sindacale.

Art. 29 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle
R.S.U.

Ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo interconfederale 27.7.94 i componenti
delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella
titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già
loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della
legge 300/70.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste
nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dagli accordi aziendali in

materia di diritti, permessi e libertà sindacali.
Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.
FILCAMS - FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l 'uso del monte ore.
Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monteore per le assemblee dei lavoratori viene cosi ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U.. il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UIL TuCS tramite la R.S.U.

Art. 30 - Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), per quanto riguarda il numero dei componenti delle R.S.U. ed i relativi permessi retribuiti, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 7 e 7 bis dell'Accordo interconfederale 27. 7.94.(1)

---

(1) Art. 7 - Numero dei componenti R.S.U.
Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende),il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U.

sarà
determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti:
c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120
dipendenti;
d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200
dipendenti:
e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300
dipendenti:
f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600
dipendenti:
g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900
dipendenti:
h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200
dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è
incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.
Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare
l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo
comma.

Art.7 Bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo art.8 e ai sensi dell'art. 23
della legge 20.5.70. n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per
l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che
occupano fino a 200 dipendenti:
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni. in aggiunta al numero di cui

alla
precedente lettera b),

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente
stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.
In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti
dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi
per l'espletamento del mandato.

Art. 31 - Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 27, Prima Parte,
hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative
sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non
inferiore a otto giorni all'anno.
I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente
devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni
prima tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.
I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche
elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non
retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione
si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali
e nazionali.
Ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo interconfederale 27.7.94 i permessi di
cui al primo comma spettano anche ai componenti le R.S.U.

Art. 32 - Clausola di salvaguardia

Ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo interconfederale 27.7.1994 le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art.19 legge 20
maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del suddetto accordo o che,

comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A.. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

Art. 33- Assemblea

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.
Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.
Nelle unità in cui siano costituite R.S.U. ai sensi dell'Accordo interconfederale 27.7.1994, le convocazioni avranno luogo in base a quanto previsto nell'ultimo comma del precedente art.29.
La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.
Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.
Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la

sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il
servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali
aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

Art. 34 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento,
fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria,
su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di
partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e
alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei
contratti collettivi, anche aziendali.
Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di
esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si
rinvia alla legge 20 maggio 1970, n.300.

Nota a verbale (al Tit. VIII)
Le Parti dichiarano che la disciplina delle R.S.U. costituisce materia di
livello interconfederale attualmente regolamentata dall'Accordo 27.7.94.
(Allegato 10)

Art. 35 - Trattenuta contributi sindacali

Ferma restando la norma di cui all'art. 19, Prima Parte, l'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai
dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di
delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo
da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.
L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.
L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda

anche ogni
eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente
segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

TITOLO IX

Delegato aziendale

Art. 36 - Delegato aziendale

In relazione anche alle norme contenute nel CCNL 28 giugno 1958, esteso
"erga omnes" ai sensi della legge 14 luglio 1959, n.741, nelle aziende che
occupano da lì sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti
possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei
lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per
l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.
Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle
sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

TITOLO X
Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

Art. 37 - Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che
occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la
Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20
maggio 1970, n.300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le
misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale (sicurezza lavoro)
Le parti, considerato il recepimento della direttiva 89/391 CEE del 12
giugno 1989 riguardante l'attuazione di misure volte a promuovere il

miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico, con il compito di proporre alle parti stipulanti ipotesi di armonizzazione della vigente disciplina contrattuale con il nuovo quadro normativo, rispondente ai principi generali fissati dalla CEE relativamente alla prevenzione dei rischi professionali, all'eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, all'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, ed alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.
La Commissione inizierà i propri lavori il 5 dicembre 1994 per concluderli non oltre il 28 febbraio 1995.

SECONDA PARTE
Disciplina del rapporto di lavoro

TITOLO I
Classificazione del personale

Art. 1 - Premessa

La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità dei livelli di cui dì seguente art. 3. Seconda Parte e non modifica le norme contenute nel CCNL 31 luglio 1970 e nei contratti collettivi nazionali, per i relativi periodi di vigore.
Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/1985, infatti, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.
I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che

nell'ambito dell'intero contratto.
La nuova classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi,
regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra
mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nel precedente CCNL 31 luglio 1970, quali il trattamento per
richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul
lavoro ed ogni altra normativa in vigore ed emananda.
Quanto sopra rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione
delle norme di classificazione unica, e pertanto le parti si danno atto che
eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti
normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede
contrattuale avranno come conseguenza l'automatico scioglimento della
Confederazione Italiana del Commercio del Turismo e dei Servizi e delle
aziende da essa rappresentate, dalle obbligazioni assunte.

Art. 2 - Evoluzione della classificazione

Le parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più
flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di
identificare ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione
nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e
valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione
tecnologica ed organizzativa e alla dinamica professionale nelle aree e nei
comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente
CCNL.
Inoltre ha il compito di sviluppare l'esame della classificazione, al fine
di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali
proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'art. 10, Prima Parte.
La pratica attuazione di quanto sopra è definita negli artt.da 7 a 10 della

Prima Parte.

Art. 3 - Classificazione Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto
professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con
carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:
1) capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale
(vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
2) gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare
anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3) responsabile laureato in chimica - farmacia previsto dalle leggi
sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità
medicinali;
4) analista sistemista;
5) gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa
responsabilità sia tecnica che amministrativa;
6) responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
7) responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
8) responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
9) responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
10) responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
l1) responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con
compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
12) coprywriter nelle agenzie di pubblicità;
13) art director nelle agenzie di pubblicità;
14) producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
15) account executive nelle agenzie di pubblicità;
16) media planner nelle agenzie di pubblicità;
17) pubblic relation executive nelle agenzie di pubblicità;
18) research executive nelle agenzie di pubblicità;
19) tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di
pubblicità;
20) product manager;
21) coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
22) esperto di sviluppo organizzativo;
23) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella

predetta elencazione.

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica e cioè:

1) ispettore;
2) cassiere principale che sovraintenda a più casse;
3) propagandista scientifico;
4) corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
5) addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
6) capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
7) contabile con mansioni di concetto;
8) segretario di direzione con mansioni di concetto;
9) consegnatario responsabile di magazzino;
10) agente acquisitore nelle aziende di legname;
11) agente esterno consegnatario delle merci;
12) determinatore di costi:
13) estimatore nelle aziende di arte e antichità;
14) spedizioniere patentato;
15) enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
16) chimico di laboratorio;
17) capitano di rimorchiatore;
18) tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
19) interprete o traduttore simultaneo;
20) creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
21) colladuatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera. provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
22) impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di

impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
23) segretario (di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni
di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
24) programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
25) art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
26) organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
27) visualizer nelle agenzie di pubblicità;
28) assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
29) assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
30) assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
31) assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
32) tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
33) capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale
e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono
tale funzione: Svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
34) programmatore analista;
35) programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i
seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla
base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari
accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza
degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i
relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei
costi per la contabilità di officina:
36) supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
37) supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
38) assistente del product manager;
39) internal auditor:
40) EDP auditor;
41) specialista di controllo di qualità;
42) revisore contabile;
43) analista di procedure organizzative;
44) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella
predetta elencazione.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita e cioè:

1) steno-dattilografo in lingue estere;
2) disegnatore tecnico;
3) figurinista;
4) vetrinista;
5) creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
6) commesso stimatore di gioielleria;
7) ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n.1265: ottico patentato a norma degli artt. 30 31,32 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
8) meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
9) commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
10) addetto a pratiche doganali e valutarie;
11) operaio specializzato provetto;
12) addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
13) operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione

delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
14) operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità:
tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
15) sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
16) commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale
con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da
esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere
congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per
il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle
proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli,
intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei
prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche
attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso,
porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione
professionale degli altri lavoratori;
17) operatore di elaboratore con controllo di flusso;
18) schedulatore flussista;
19) contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di
autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle
proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative
complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato
nell'ambito dello specifico campo di competenza. è incaricato di svolgere
congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare,
contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed
effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi,
evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi
operativi;
20) programmatore minutatore di programmi;
21) addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo
stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di

commissioni, nelle
aziende commerciali dei settori ferro e acciai. metalli non ferrosi e
rottami;
22) operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori
ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
a) il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il
riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione
critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la
successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento
di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione
di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la
delibera funzionale;
b) il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da
esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri
della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia
operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere,
interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di
avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura
operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche
e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla
formazione professionale degli altri operatori;
23) addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di
lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione
di libri e stampe periodiche;
24) conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni
di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione
dell'automezzo in dotazione;
25) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
26) rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
27) tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il

riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione
critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti. sceglie la
successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento
di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la
manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed
effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del
cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla
prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe
dell'azienda:
28) tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed
il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con
interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i
guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue
qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la
riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse
curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche
presso il domicilio del cliente; compila, se del caso. la necessaria
documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il
corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
29) macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed
adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita
preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa,
nell'ambito delle mansioni assegnate. Esegue con perizia tutte le seguenti
fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura,
taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura
dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
30) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella
predetta elencazione.

Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi
anche di vendita e relative operazioni complementari. nonché i lavoratori
adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:
1) contabile d'ordine;
2) cassiere comune;
3) traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4) astatore;
5) controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il
settore delle telecomunicazioni;
6) operatore meccanografico;
7) commesso alla vendita al pubblico;
8) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico,
supermercati ed esercizi similari addetto all'insieme delle operazioni
ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle
funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle
confezioni, di prezzatura,. di marcatura, di segnalazione dello scoperto
dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle
merci (1);
9) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento,
centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero
servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico. supermercati ed
esercizi similari);
10) commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto
normalmente alla preparazione e confezione;
11) magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
12) indossatrice;
13) estetista, anche con funzioni di vendita;
14) stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
15) propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di
carattere scientifico;
16) esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere
l'importo della merce all'atto della consegna;
17) pittore o disegnatore esecutivo;
18) allestitore esecutivo di vetrine e display;
19) addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;

20) autotrenista conducente di automezzi pesanti;
21) banconiere di spacci di carne;
22) operaio specializzato;
23) specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi,
pasticceria, anche con funzioni di vendita;
24) allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con
conoscenza delle specialità farmaceutiche;
25) telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali
con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del
calcolatore;
26) addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e
da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
27) addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed
operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o
del collaudatore senza compiti di diagnosi;
28) pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla
vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai
servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti
dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla
fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
29) operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e
acciai, metalli non ferrosi e rottami:
a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o
longitudinale il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega
con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio
a pantografo automatica. il primo operatore di linea di taglio e foratura
travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali
tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel
settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di
massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e

delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad
altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che
effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e
scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente
attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali
alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS.) per il trasporto di materiali su vagoni che
effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione con i
mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi
speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il
sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni
per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa
coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente
capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti
dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);
c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari
formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;
d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata
professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in
condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute,
scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di
esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre
strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;
e) operatore alla presso-cesoia nel settore dei rottami;
f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;

g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;
h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;
30) addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
31) operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
32) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

(1) L'esercizio delle funzioni di incasso e relativa registrazione non sono determinanti ai fini dell'attribuzione di questa figura al Quarto livello nei tempi stabiliti dal presente contratto.

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite e cioè:
1) fatturista;
2) preparatore di commissioni;
3) informatore negli istituti di informazioni commerciali;
4) addetto di biblioteca circolante;
5) addetto al controllo delle vendite;
6) addetto ai negozi o filiali di esposizioni;

7) addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di
distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
8) pratico di laboratorio chimico;
9) dattilografo;
10) archivista, protocollista;
11) schedarista;
12) codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici,ecc.);
13) operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
14) campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini
dell'azienda);
15) addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di
accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e
riviste;
16) addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle
agenzie giornalistiche;
17) addetto al controllo e alla verifica delle merci;
18) addetto al centralino telefonico;
19) aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione
generale (salumeria, pizzicheria, alimentari misti, negozi e rivendite di
ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al
dettaglio di latte e derivati);
20) aiuto banconiere di spacci di carne;
21) aiutante commesso (1);
22) conducente di autovetture;
23) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a
integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico,
supermercati ed esercizi similari), addetto all'insieme delle operazioni
ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle
funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle
confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei
banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci,
per i primi 18 mesi di servizio;
24) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento,
centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale

libero
servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed
esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
25) operaio qualificato;
26) operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed
acciai, metalli non ferrosi e rottami:
a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o
longitudinale il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a
piega con alimentazione e scarico automatico, il. secondo operatore alla
linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a
bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici,
compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione
coadiuvando il primo operatore;
b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità
professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad
effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di
lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento
automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico,
l'addetto alle presse il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto
alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla
fiamma;
c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;
d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali
attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
e) l'addetto alla manovra vagoni;
f) il conduttore di carrelli elevatori;
g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il
materiale e alle relative registrazioni di peso;
h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di
manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;
27) addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle
aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
28) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella

predetta elencazione.

(1) L'aiutante commesso è il lavoratore addetto alla vendita che non ha compiuto l'apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (o perché ha superato l'età o perché proviene da altri settori).
L'aiutante commesso permane al Quinto livello per un periodo di 18 mesi.

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

1) dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
2) usciere;
3) imballatore;
4) impaccatore;
5) conducente di motofurgone;
6) conducente di motobarca;
7) guardiano di deposito;
8) fattorino;
9) portapacchi con o senza facoltà di esazione;
10) custode;
11) avvolgitore;
12) fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
13) portiere;
14) ascensorista;
15) addetto al carico e scarico:
16) operaio comune;
17) pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
18) operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:
a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
19) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Nota a verbale

Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la
deroga di cui all'art. 1, IV comma della legge 9 dicembre 1977, n.903.

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia
o equivalenti e cioè:
1) addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
2) garzone.

TITOLO II Quadri

Art. 4 - Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto
dalla legge 13 maggio 1985, n.190, i prestatori di lavoro subordinato,
esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni
direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e
l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e
programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e
struttura anche decentrata e quindi:
- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali
anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori
o servizi di particolare complessità operativa

OVVERO

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed
elevata professionalità di tipo specialistico. alla ricerca ed alla
definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità
economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Art. 5 - Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo Art. 13, Seconda Parte.

Art. 6 - Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 7 - Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 8 - Orario

Ai sensi dell'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 39, Seconda Parte del presente CCNL.

Art. 9 - Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 88 e 89, Seconda Parte,

il
trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di
norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45
giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto,
per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del
canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello
occupato nella località di provenienza.
Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi
e comprovati motivi.
Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può
fare ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo Art. 10.

Art. 10 - Collegio di conciliazione e arbitrato

E' istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti
alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.
Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla
Organizzazione imprenditoriale della Confcommercio territorialmente
competente, un altro designato congiuntamente dalla FILCAMS, FISASCAT e
UILTuCS, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo
dalle predette Organizzazioni territoriali.
In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio
arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le
Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per
territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con
gli stessi criteri sopra indicati.
Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.
Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere

sostituito di volta in volta.
Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.
L 'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 4° comma del precedente art. 9.
Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 11 - Indennità di funzione

A decorrere dal 1° luglio 1987 o se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a lire 60.000 (sessantamila) lorde per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.
A decorrere dal 1° gennaio 1991 l'indennità di funzione è incrementata a L.100.000 lorde per 14 mensilità.
L'aumento di cui al precedente comma non è assorbibile.
A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'indennità di funzione è incrementata di lire 150.000 (centocinquantamila) lorde per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.

Art. 12 - Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S."

A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita la Cassa di Assistenza Sanitaria "QuAS", integrativa

del Servizio Sanitario Nazionale.
A decorrere dal 1° gennaio 1989 il contributo a favore della Cassa è fissato nella misura di L.480.000 (quattrocentottantamila) annue, più un contributo di L.480.000 da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, entrambi posti a carico delle aziende.
A decorrere dal 1° gennaio 1995 il contributo a favore della Cassa è incrementato di lire 70.000 (settantamila) annue, a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.
La Cassa di Assistenza Sanitaria per i Quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le Parti che hanno stipulato il presente contratto.

Art. 13 - Investimenti formativi

Al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.
Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa.
Quanto sopra indicato verrà realizzato in coerenza con gli impegni assunti nel titolo VI-B Prima Parte, del presente contratto e favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'impresa.
Le parti si impegnano a realizzare un Istituto, avente lo scopo di offrire ai Quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al primo comma.
A tal fine, a decorrere dal 1° gennaio 1995, le parti destineranno un contributo annuo di L.80.000 (ottantamila), di cui L.50.000 (cinquantamila) a carico dell'azienda e L.30.000 (trentamila) a carico del lavoratore, da versare secondo le modalità che verranno determinate.

Dichiarazione a verbale
Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro e con la presente disciplina, per
tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge
13 maggio 1985, n. 190.

TITOLO III

Assunzione

Art. 14 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in
vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti
indicazioni:

a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova;
c) la qualifica del lavoratore;
d) il trattamento economico.

Art. 15 - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti;

a) certificato di nascita;
b) certificato o diploma degli studi compiuti. oppure diploma o attestato
dei corsi di addestramento frequentati;
c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che
implichino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne
siano provvisti;
g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla
preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui

all'art. 14, legge 30 aprile 1962, n.283, ed all'art.37. D.P.R. 26 marzo
1980. n.327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi
previdenziali e fiscali;
i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni
di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione,
dell'anno di calendario in corso;
l) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a
termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi
immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto
previsto dall'art.5, legge 11 novembre 1983 n.638;
m) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati
ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 16 - Esclusione delle quote di riserva

Ai sensi del secondo comma dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223,
non sono computabili, ai fii della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa
nei livelli Quadro, I, II, III, nonché IV e V a condizione che questi
ultimi abbiano già prestato servizio presso imprese del terziario e siano
stati interessati da processi di mobilità, crisi aziendale o diminuzioni di
organico.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di
custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto
comma, dell 'art.25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della
copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art, 25

citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente
individuate.

TITOLO IV

Periodo di prova

Art. 17 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti
limiti:

Quadri e Primo Livello 6 mesi
Secondo e Terzo Livello 60 giorni
Quarto e Quinto Livello 45 giorni
Sesto e Settimo Livello 30 giorni

Ai sensi dell'art. 4. R.D.L. 13 novembre 1924, n.1825, convertito in legge
18 marzo 1926, n.562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve
essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti
livelli devono intendersi di lavoro effettivo.
Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere
inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al
lavoratore stesso.
Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto
in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con
diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità
supplementari e delle ferie.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato
regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e
il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo
costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto
a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

TITOLO V
Apprendistato

Premessa
Al fine del rilancio dell'apprendistato le Organizzazioni firmatarie, nel quadro della più generale intesa per la determinazione di nuove relazioni sindacali, considerato il mutato assetto economico e sociale in cui si inquadra il rapporto di lavoro anche in relazione al riordino della legislazione sul mercato del lavoro, convengono di rivedere la disciplina contrattuale dell'istituto e di attivare strumenti contrattuali e normativi coerenti con l'obiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione.

Art. 18 - Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.
L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel Quarto e Quinto livello, con le seguenti eccezioni:
a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;
c) mansioni per le quali è richiesta la patente di abilitazione.

L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di qualifica rilasciato dagli Istituti professionali di Stato istituiti con Decreti Presidenziali in applicazione dell'art.9, R.D.L. 21 settembre 1938, n. 2038, convertito nella legge 2 giugno 1939, n. 739, e dagli Istituti legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi della legge 18 gennaio 1942, n. 86, ovvero di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'articolo 14 della legge 21 dicembre 1978, n.845, limitatamente alle

mansioni
corrispondenti al diploma.

Art. 19 - Proporzione numerica

Ai sensi dell'art. 2 della legge 19 gennaio 1955, n.25, come modificato
dalla legge 2 aprile 1968, n.424, il numero degli apprendisti nelle singole
aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni 3
lavoratori non apprendisti, comprendendo in tale numero anche quelli che
appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso.
Secondo quanto disposto dall'art. 21 della legge 28 febbraio 1987, n.56, è
tuttavia consentita l'assunzione fino a tre apprendisti anche nelle aziende
che abbiano fino a otto lavoratori alle proprie dipendenze, nonché in
quelle nelle quali il lavoro è svolto dall'imprenditore e dai suoi familiari senza l'ausilio di personale subordinato.

Art. 20 - Età per l'assunzione

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a
quindici anni e non superiore a venti, salvi i divieti e le limitazioni
previste dalla legge 17 ottobre1967, n.977, sulla tutela del lavoro dei
fanciulli e degli adolescenti.
In deroga a quanto stabilito nel comma precedente, possono essere assunti
in qualità di apprendisti anche coloro i quali abbiano compiuto il
quattordicesimo anno di età, purché adibiti a lavori considerati leggeri a
norma di legge e a condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico
ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.
Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione
di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Art. 21 - Assunzione nominativa

Ai sensi dell'art. 21, legge 28 febbraio 1987, n. 56, per l'assunzione

degli apprendisti è ammessa la richiesta nominativa.
A tal fine il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Art. 22 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 23 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 24 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere

per il
quale è stato assunto;
d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla
retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi
di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore
settimanali per non più di otto mesi l'anno;
e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al
conseguimento di titoli di studio;
f) di informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a
sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria
potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono
considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle
quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato
sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto
di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini,
sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni
caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 25 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi
incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno
gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto
e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché
questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del
presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio, ove la
frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. 26 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso
trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori
della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art.24,
Seconda Parte, sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 27 - Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti risultano costituite dalle seguenti
componenti:

a) paga base tabellare:
- per la prima metà del periodo di apprendistato: il 65% della paga base
tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: l'80% della paga base
tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;
b) indennità di contingenza:
secondo le misure e le modalità previste dalla legge 26 febbraio 1986,
n.38.

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione
tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato
assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

Art. 28 - Durata dell'apprendistato

Salvo quanto previsto dall'art. 29, Seconda Parte, il rapporto di
apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 18 mesi per le
qualifiche comprese nel Quinto livello e di 24 mesi per le qualifiche
comprese nel Quarto livello.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni alla competente
Sezione Circoscrizionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata
attribuita la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare alla competente Sezione
Circoscrizionale i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo
sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla
cessazione stessa.

Art. 29 - Durata dell'apprendistato nel settore alimentare e prodotti
freschi

Nelle aziende o singoli reparti di esse del settore alimentare, che
trattano prodotti, freschi e non, da vendersi a taglio e peso, il periodo
di apprendistato per il raggiungimento delle qualifiche di cui al n. 23 del
Quarto livello è fissato in 36 mesi.
Al livello di competenza tra le Associazioni Imprenditoriali territoriali e
le corrispondenti Organizzazioni Sindacali, possono essere realizzate
intese - da trasmettersi agli Enti Bilaterali interessati e
all'Osservatorio Nazionale - che determinino, per specifiche figure
professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti
all'art. 28, Seconda Parte, fino ad un massimo di 36 mesi.
Ferma restando ogni altra norma vigente in materia, nelle aziende
commerciali di lane sudice e lavate, seme bachi, cascami di seta, fibre
tessili varie e stracci, la durata massima dell'apprendistato per le
qualifiche già comprese nelle ex categorie D e E non potrà superare i 9
mesi se l'apprendista non abbia compiuto il diciottesimo anno di età, e i 6
mesi se l'apprendista abbia compiuto il diciottesimo anno di età.
I datori di lavoro che intendono assumere apprendisti in base agli accordi
previsti dal precedente secondo comma debbono presentare - prima
dell'inoltro della richiesta dell'autorizzazione all'ispettorato del Lavoro
- domanda alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista

dall'art. 16, Prima Parte, competente per territorio, la quale, esaminate
le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato, esprime
parere vincolante di congruità.

Art. 30 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso
riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che nella provincia di Bolzano l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal
presente contratto.

TITOLO VI

Orario di lavoro

Art. 31 - Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende
commerciali, è fissata in 40 ore settimanali (1), salvo quanto disposto dai
seguenti due commi.
Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti
l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.
Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante
esclusivamente autostradali e per i dipendenti da aziende distributrici di
carburante metano compresso per autotrazione l'orario di lavoro è fissato
in 42 ore settimanali.
A decorrere dal 1° dicembre 1997 per i dipendenti da gestori di impianti di
distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario di lavoro
è fissato in 41 ore settimanali.
Tale orario settimanale si realizza attraverso l'assorbimento di 24 ore di

permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 68, Seconda Parte.
A decorrere dal 1° dicembre 1998 per i dipendenti di cui al quarto comma del presente articolo l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, fermo restando l'assorbimento di 24 ore di cui al comma precedente.
Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.
Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

(1) vedi art. 68, Seconda Parte

Art. 32 - Articolazione dell'orario settimanale

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 34, Seconda Parte, anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a.1) 40 ore settimanali.
Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale.
Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle mezze giornate congiuntamente alla domenica, le parti concordano di costituire a livello territoriale le Commissioni Paritetiche al fine di cercare adeguate soluzioni.

Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali - prima dell'entrata in vigore del presente contratto - l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti.
Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di esaminare - in sede di Commissione di cui al II comma della presente lettera a.1) - la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.

a.2) 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità.
Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso al sistema di flessibilità previsto dall'art.35, Seconda Parte, il monte ore di permessi di cui al II comma dell'art. 68, Seconda Parte, sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di otto ore. Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previste dall'art. 68, Seconda Parte.

b) 39 ore settimanali.
Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al secondo comma dell'art.68, Seconda Parte.
Le rimanenti ore di cui all'art.68, Seconda Parte, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art.35, Seconda Parte.

c) 38 ore settimanali.
Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al primo comma dell'art.68, Seconda Parte, e 56 al secondo comma dell'art.68, Seconda Parte.
Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art.68, Seconda Parte, ferma restando l'applicabilità dell'art. 35, Seconda Parte.

Art. 33 - Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art.31, Seconda Parte,
le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi
magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash & carry
e ipermercati realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale
di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all 'art.68, terzo
comma, Seconda Parte, e le ulteriori 16 ore di cui al successivo quarto
comma dell'art.68, Seconda Parte.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali vigenti in materia alla data di
stipula del presente contratto.
Per le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico secondo le
tipologie di cui al primo comma del presente articolo, che alla data di
entrata in vigore del presente contratto non applichino l'articolazione
dell'orario medio settimanale di 38 ore ivi prevista, tale regime medio
settimanale sarà applicato a decorrere dal 1° gennaio 1996, fatte salve
eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.
Per le catene di discount che occupino più di 400 dipendenti l'applicazione
del primo comma di cui al presente articolo avverrà con la seguente
gradualità:
- dal 1° luglio 1996 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale
su 39 ore attraverso l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti di cui
all'art.68;
- dal 1° luglio 1997 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale
su 38 ore attraverso l'assorbimento di ulteriori 36 ore di permessi
retribuiti di cui all'art.68 (per complessive 72 ore);

sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello
aziendale.

Art. 34 - Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 32, Seconda Parte, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata entro il 30 novembre di ciascun anno, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 38, Seconda Parte, e contestualmente, per iscritto, all'Osservatorio della provincia di competenza, di cui all'art.16, Prima Parte, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente alla Confcommercio.
L'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà vigore dal 1° gennaio dell'anno successivo e, al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, avrà validità annua.
Nel corso degli incontri di cui all'art.16, Prima Parte, i dati aggregati relativi all'applicazione di quanto sopra, articolati per settore, saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali anche al fine di consentire il confronto di cui all'ultimo capoverso dell'art. 14, Prima Parte.

Art. 35 - Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art.12, Prima Parte, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.
Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un

massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi,
l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in
periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi
di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da
recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate
in mezza giornata.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario
settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di
corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di
ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora
successiva all 'orario definito.
L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il
programma annuale di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.
Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il
periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di
flessibilità.

Art. 36 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli
presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto
indicatogli.
In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine
della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine
del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per
raggiungere la sede.
Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno

rimborsate dal
datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 86, Seconda Parte.

Art. 37 - Orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti

L'orario dei fanciulli e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di quattro ore e 30 minuti.

Art. 38 - Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto
in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le
istanze del personale con le esigenze dell'azienda.
Ai sensi dell'art.12 del R.D. 10 settembre 1923, n. l955 (1), l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella
collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.
Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura
del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

(1) Reg. per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, relativo
alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle
aziende industriali o commerciali, approvato con R.D. 10 settembre 1923,
n.1955{G.U. 28 settembre 1923 n. 228), art. 12: "In ogni azienda industriale o commerciale e in ogni altro luogo di lavoro soggetto alle
disposizioni del presente regolamento, dovrà essere esposto, in modo
facilmente visibile e in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di
termine di lavoro, del personale occupato e dell'ora e della durata degli
intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.
Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui
al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per
reparto o categoria professionale o personale.
Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.
Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro per

essere
questo esercitato all'aperto, dovrà essere in ogni caso esposto nel luogo
dove viene eseguita la paga.
L'orario di lavoro, firmato dal datore di lavoro o da un suo le a e
rappresentante, sarà trasmesso al competente Circolo dell'Ispettorato
dell'Industria e del Lavoro, al quale saranno anche comunicate tutte le
successive modificazioni.
Sul libro paga, vidimato dall'Istituto assicurazioni infortuni o
dall'istituto di previdenza sociale se l'azienda non è soggetta alla legge
infortuni degli operai sul lavoro, deve essere notato, giornalmente per
ciascun lavoratore, il numero di ore di lavoro straordinario, distintamente
da quelle delle ore normali. Per ogni periodo di paga su tale libro deve
risultare distinto l'importo pagato per le ore normali di lavoro da quello
pagato per lavoro straordinario.
Il libro paga deve essere presentato ad ogni richiesta degli ispettori e
funzionari incaricati della vigilanza".

Art. 39 - Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda
o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei
servizi - e cioè i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi
ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al
lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei
servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale
di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte
o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.113, Seconda Parte, per le ore prestate di
domenica;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.115,

Seconda
Parte, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della
normale retribuzione di cui all'art.113, Seconda Parte, per le ore di
lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda
Parte, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della
normale retribuzione di cui all'art.113, Seconda Parte, per le ore di
lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o
settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e
sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono
compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o
pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la
compilazione dell'inventario dell'anno.

Norma transitoria
Il sistema di computo di cui al presente articolo decorre dal 1° novembre
1984.

Art. 40 - Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di
semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che
seguono:
1) custodi;
2) guardiani diurni o notturni;
3) portieri;
4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
5) uscieri;
6) personale addetto al carico e allo scarico;
7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di
contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del
rispettivo comune);
8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione

e
inumidimento;

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio
dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano
carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di
lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art.110, Seconda Parte, in
tema di mansioni promiscue.
L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e
le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i
quindici anni; le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori
tra i quindici e i diciotto anni.
Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Dichiarazioni a verbale
Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.
Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni
contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire
solo previo confronto in sede aziendale in base all'art.12, Prima Parte,
sulla contrattazione aziendale.

TITOLO VII

Part-time

Art. 41 – Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere
considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di
lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un
corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con
orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di

consentire:
flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta
ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 42 - Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto
scritto (1), nel quale siano indicati:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da
ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda. La prestazione
individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro
le seguenti fasce:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 12
a 25 ore;
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 48 a
120 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 400 a
1.300 ore;

3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità
all'entità della prestazione lavorativa.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere
frazionata nell'arco della giornata.

(1) Vedi legge 19 dicembre 1984, n. 863, art. 5 secondo comma.

Art. 43 - Genitori di portatori di handicap

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari
competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale,
hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 44 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambi le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 45 - Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti.

Art. 46 - Riproporzionamento

Ai sensi del punto 3, dell'art. 42, Seconda Parte, il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.
Con riferimento ai punti 2 e 3 dell'art. 42, Seconda Parte, verrà adottato lo stesso criterio di proporzionalità anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Art. 47 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 46, Seconda Parte, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 97, Seconda Parte.

Art. 48 - Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art.118, Seconda Parte.

Art. 49 - Festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 116, Seconda Parte, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art.64, Seconda Parte, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte.

Art. 50 - Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art.68, Seconda Parte, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 46, Seconda Parte.

Art. 51 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art.69, Seconda Parte, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.
Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 52 - Permessi per studio

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt.77 e 80, Seconda Parte, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 46, Seconda Parte.

Art.53 - Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
Ai sensi del quarto comma dell'art.5, Legge 863/84,sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, nella misura di 72 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e dei bilanci o analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;

- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze
per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in
ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a
tempo pieno è consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro
straordinario.
Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria
della retribuzione di fatto di cui all'art.115 Seconda Parte, secondo le
modalità previste dall'art.118 a), Seconda Parte, e la maggiorazione
forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 27%, da
calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui
all'art.115, Seconda Parte.
Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui
all'art. 115, Seconda Parte, esclude il computo della retribuzione del
lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni
caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del
trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del II comma
dell'art.2120 c.c..
Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità
gli accordi aziendali già esistenti.
Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce
di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui
sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al II comma del
presente articolo.

Dichiarazione verbale
Il nuovo sistema di calcolo del compenso per il lavoro supplementare
decorre dal 1° gennaio 1995.

Art. 54 - Registro lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate,

a cura
dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a
richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale,
con l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, alfine di verificare congiuntamente il consolidamento eventuale di quota parte delle
ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all 'organizzazione del lavoro
o alle cause che l 'abbiano reso necessario.
Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra
idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata
autorizzata.

Art. 55 - Mensilità supplementari (13A e 14A)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto
nel corso dell'anno, l'importo della 13A e della 14A mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base
dei criteri previsti dal precedente art. 46 Seconda Parte.
Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui
all'art.115, Seconda Parte, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 56 - Preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la
stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si
calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.
Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art. 57 - Relazioni sindacali regionali

Nel corso degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 13, Prima
Parte, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del
rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del

settore.

Art. 58 - Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

TITOLO VIII

Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 59 - Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 200 ore annue.
Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal secondo e terzo comma del precedente art. 31, Seconda Parte.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art.5, R.D.L. 15 marzo 1923, n.692, e dell'art.9 del relativo regolamento.

Art. 60 - Maggiorazione lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art.5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art.31, Seconda Parte, del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte, e con le

seguenti
maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di
cui all'art.113, Seconda Parte:
- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a
ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora
settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 66, Seconda Parte, le ore
straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con
la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda
Parte, e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria
della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte.
Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per
tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si
tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota
oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte, e con
la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della
normale retribuzione di cui all'art.113, Seconda Parte.
Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la
maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla
quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte,
tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo
semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia
inferiore a sei mesi.
Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili
tra loro.

Norma transitoria
Il sistema di computo di cui al presente articolo decorre dal 1° novembre
1984.

Art. 61 - Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale.
Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.
La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Norma transitoria
Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente titolo nello spirito informatore della stessa.
Le Organizzazioni Sindacali provinciali e le Associazioni provinciali a carattere generale aderenti alla Confcommercio si incontreranno, almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente titolo.

Art. 62 - Lavoro ordinario notturno

A decorrere dal 1° gennaio 1995, le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all 'art. 115, Seconda Parte, maggiorata del 15%.
La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte.

TITOLO IX

Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 63 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.
Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 64 - Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali
1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
2) 1° maggio - Festa dei lavoratori

Festività infrasettimanali
1) il 1° giorno dell'anno
2) l'Epifania
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione
5) il 1° novembre - Ognissanti
6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
7) il 25 dicembre - Natale
8) il 26 dicembre - S. Stefano
9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei

giorni
sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed
occasionali senza carattere di continuità.
Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la
misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in
un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza
di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque
derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una
domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai
lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della
retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte.
Per le due festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla prima
domenica del mese, ai sensi dell'art.1, secondo comma, della legge 5 marzo
1977, n. 54 (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del
trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 65 - Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi
indicati nel precedente art. 64, Seconda Parte, dovranno essere compensate
come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste
dagli artt. 60 e 118, Seconda Parte, di questo stesso contratto.

Art. 66 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di
legge

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla
legge 22 febbraio 1934, n.370, dovranno essere retribuite con la sola
maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui
all'art.113, Seconda Parte, fermo restando il diritto del lavoratore di
godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto

riguardo alle
disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 67 - Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di
carburante autostradale

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante
esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'articolo 5 della legge 22
febbraio 1934, n.370, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata
diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro
ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10%
(dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui
all'art. 113, Seconda Parte.
La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima
funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all 'art.
115, Seconda Parte.

Dichiarazione a verbale
Le Parti si danno atto che la disciplina contenuta nel presente articolo ha
decorrenza dal 1° gennaio 1995.

Art. 68 - Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione
delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977,
n.54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dal 1° gennaio 1980.
I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e
mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.
Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo
restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non
previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie,
per complessive 56 ore annuali(1) per le aziende fino a 15

dipendenti.
Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti
sono incrementati di 16 ore:

- 4 ore a decorrere dal 1° gennaio 1992
- 4 ore a decorrere dal 1° gennaio 1993
- 8 ore a decorrere dal 1° gennaio 1994.

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lettera a.2), b) e c) dell'art.32, Seconda Parte.
I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno
pagati con la retribuzione di fatto, di cui all'art.115, Seconda Parte, in
atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca
successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di
cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non
computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del
datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

(1) Le 56 ore di permessi retribuiti sono state concesse con le seguenti
decorrenze:
1° gennaio 1982: 24 ore
1° luglio 1984:12 ore
1° gennaio1985: 12 ore
1° gennaio 1986: 8 ore

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del
presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, la
gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa postpartum, i permessi e
le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, la sospensione con ricorso alla Cassa
integrazione guadagni straordinaria, nonché la malattia e l'infortunio,
limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di
lavoro alcuna integrazione retributiva.

Chiarimento a verbale
Le parti si danno atto che la presente regolamentazione e la norma di cui all'ultimo comma dell'art.64, Seconda Parte, sostituiscono a tutti gli effetti quanto previsto dall'accordo interconfederale 16 maggio 1977, sulle festività abolite.

Norma di interpretazione autentica
Le norme di cui al presente art.68 si applicano ai Quadri e al personale di cui al primo comma dell'art.39, Seconda Parte.
Per le aziende che avessero interpretato la presente norma in modo difforme, viene fatta salva la prassi finora adottata e le presenti disposizioni si applicano a decorrere dal 1°gennaio 1995.

TITOLO X

Ferie

Art. 69 - Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto reciprocamente che la disciplina della misura e del computo delle ferie di cui al presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia.
Nei confronti dei lavoratori che alla data del 30 giugno 1973 già

usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi (anzianità
di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior
favore.

Chiarimento a verbale
Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione
mensile di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte.

Art. 70 - Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21 marzo 1990, n.53, in occasione di tutte
le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle
Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi
compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in
occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e
dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per
tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente
comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 71 - Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei
lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle
ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate,
gelati e ghiaccio, nonché le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze
fresche che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto
sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi
diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante

programmazione.
Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.
I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno
festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo
ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.
Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante
il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle
strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che, anche con riferimento alla normativa di cui al
presente articolo, restano fermi gli obblighi di cui ai successivi artt.
91, 1° comma, e 150, 1° comma, Seconda Parte.

Art. 72 - Normativa retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione
di fatto, di cui all'art.115, Seconda Parte.
Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di
lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla
media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del
reparto.
Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in
ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media
mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel
minor periodo di servizio prestato.
Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da
altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto
ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella
spettante al suo sostituto.

Art. 73 - Normativa per cessazione rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 74 - Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 75 - Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 76 - Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 61, Seconda Parte, per il lavoro straordinario.
Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

TITOLO XI
Congedi - Diritto allo studio - Aspettativa

Art. 77 - Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà

concedere in
qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai
permessi individuali di cui all'art. 68, Seconda Parte, ovvero, ove
esauriti, dalle ferie.
Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere
prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno
diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende
concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno,
per la relativa preparazione.
I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa
presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti
(certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 78 - Aspettativa non retribuita

In presenza di gravi e comprovati motivi, potrà essere concesso al
lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non
ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non
inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di
lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con
assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento
dei limiti previsti dall'art. 21-A) Prima Parte.
Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti
gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l 'anzianità di servizio.

Art. 79 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre
matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di
calendario.
Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà
concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno
antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.
Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte.

Art. 80 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.
I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1 ottobre 1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale

attività.
Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi
del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende
partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non
coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle
chieste come permesso retribuito.
A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta
all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il
datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento
della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere
di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° comma e 5° comma
del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la
Rappresentanza Sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando
quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre
proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base
ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche
dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e
della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al
corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con
identificazione delle ore relative.
Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i
lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione
dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le
modalità di cui ai commi precedenti.
È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni
Nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune
affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che,
garantendo le finalità di cui al 1° comma, favoriscano l'acquisizione di

più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche
dell'attività commerciale.
Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente
art. 77, Seconda Parte, si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di
permesso accordate con il presente articolo.

Art. 81 - Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori
con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione
degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al
miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Art. 82 - Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali
intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i
servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo
indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il
tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo
non superiore a tre anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a
domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio
per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di
tre mesi non frazionabile e non ripetibile.
Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà
essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria
competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 83 - Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27 ottobre 1993, n. 423, e cioè:

a) il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino ai tre anni di età del bambino;

b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;

c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'articolo 7 della Legge 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/71.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertati, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di

cui al comma precedente.
Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore (1).

(1) Cfr. D.L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito nella legge 27 ottobre 1993, n. 423 (art. 2); art. 33 legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge Quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

TITOLO XII
Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile

Art. 84 - Chiamata alle armi

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n.303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.
Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.
Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.
A decorrere dal 1° giugno 1982, e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art.2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n.297.
Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art.2120 c.c.,

come
modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n.297, a decorrere dal 1° aprile
1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere
computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di
fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art.113,
Seconda Parte, alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di
normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in
servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla
cessazione della stessa.
Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a
termine e di assunzione per lavoratori stagionali o saltuari.
Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art.7
della Legge 15 dicembre 1972 n.772, sul riconoscimento dell'obiezione di
coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo,
nonché per effetto della Legge 26 febbraio 1987, n.49, sulla cooperazione
dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia
riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della
legge stessa.

Art. 85 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in
cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti
dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 maggio 1982,
nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.
A decorrere dal 1° giugno 1982, fino al 31 marzo 1987, il periodo di
richiamo alle armi è considerato utile per il trattamento di fine rapporto,
ai soli finì dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui

all'art.
2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n.297.
Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art.2120 c.c., come
modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° aprile
1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella
retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto
l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art.113, Seconda Parte,
alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale
svolgimento del rapporto di lavoro.
Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al
trattamento previsto dalla Legge 10 giugno 1940, n.653(1).
Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei
richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.
Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di
invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi
a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro
il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad
un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a
sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel
caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a
disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà
considerato dimissionario.
Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:
a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla
durata del contratto;
c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino
alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è
computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il
posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo

periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

(1) Vedi sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984. n 136.

TITOLO XIII
Missioni e trasferimenti

Art. 86 - Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.
In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete:
1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.
Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diana ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
In luogo delle diarie di cui al n. 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Dichiarazione a verbale
La disposizione di cui al quarto comma dell'art.86, Seconda Parte, del presente contratto è stata convenuta in applicazione del principio della facoltà di adozione di convenzioni speciali, previste e ammesse

dall'art.57
del CCNL 28 giugno 1958 e dall'articolo 57 del CCNL 31luglio 1970.

Art. 87 - Trattamento retributivo trasporto merci

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni,
comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diana di cui al precedente art. 86, Seconda Parte, una
indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:
a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di
fatto di cui all'art.115, Seconda Parte, per le assenze da 9 a 11 ore;
b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della
quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda
Parte, per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della
quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda
Parte, per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 88 - Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:
a) al lavoratore che non sia capofamiglia:
1) rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2) rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del
bagaglio;
3) rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato
possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso
va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea
pari a quella prevista dall'art. 86, Seconda Parte, ovvero un rimborso a
pié di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o
conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé

e per le persone di famiglia;
2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del
bagaglio;
3) rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile
sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va
corrisposto per un massimo di sei mesi;
4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea,
per se e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico
la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di
lavoro può corrispondere il rimborso a pié di lista delle spese di vitto ed
alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico
componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per
il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento
comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a
percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8
giorni dopo l'arrivo del mobilio.
Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva
che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per
iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni
per coloro che abbiano familiari a carico.
In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale
differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso
tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 89 - Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art.13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non
può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo

licenziamento,
al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo
di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal
licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XIV
Malattie e infortuni

Art. 90 - Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di
lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto
dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti
disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del
lavoratore stesso ai Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 91 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli
obblighi di cui al precedente art.90, Seconda Parte, il lavoratore ha
l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di
lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio
dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le
conseguenze previste dagli artt.148 e 151, Seconda Parte, del presente
contratto.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata
dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i
controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico
di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato,
il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la
corresponsione di quanto previsto agli artt.137 e 138, Seconda Parte, del
presente contratto.
Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato

e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 148 e 151, Seconda Parte, del presente contratto.
Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n.283, ha l'obbligo in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.
Ai sensi dell'art.5 della legge 20 maggio 1970, n.300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione.
Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 92 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari

diversi da
quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi
saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal
domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e
le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei
quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia
all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore
dell'obbligo di cui al secondo comma del precedente articolo comporta
comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art.5, Legge 11
novembre 1983, n.638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo
dell'immediato rientro in azienda.
In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con
le conseguenze previste agli artt.148 e 151, Seconda parte, del presente
contratto.

Art. 93 - Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla
conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno
solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro
potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto
agli artt.137 e 138, Seconda Parte, del presente contratto, salvo quanto
disposto dal successivo art. 99, Seconda Parte.
Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle
indennità di preavviso e di licenziamento.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le
norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo
di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del
contratto stesso.

Art. 94 - Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art.1, Legge 29 febbraio 1980, n.33.
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33;
b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art.2, della Legge 29 febbraio 1980, n.33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.
Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è

obbligato
a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il
numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla
data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non
corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del
presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura
ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di
indennità non corrisposta dall'Istituto.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui
ai successivi artt.96 e 100, Seconda Parte, né agli apprendisti.

Dichiarazione a verbale
Il sistema di computo delle integrazioni a carico del datore di lavoro
decorre dal 1° aprile 1987

Art. 95 - Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni
sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto
all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di
lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia
trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non
essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto
inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta
esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro
valgono le stesse norme di cui agli artt.46, 93 e 95, Seconda Parte.

Dichiarazione a verbale
A decorrere dall'1.1.95 i periodi di comporto per malattia e per

infortunio
agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del
posto sono distinti ed hanno la durata di centottanta giorni cadauno.

Art. 96 - Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art.73, D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124, il datore di lavoro è
tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di
fatto di cui all'art.115, Seconda Parte, per la giornata in cui avviene
l'infortunio.
A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà
corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per
inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una
integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere
complessivamente le seguenti misure:
1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione
giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di
normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende
la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115,
Seconda Parte.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente
comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non
corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Dichiarazione a verbale
Il sistema di computo delle integrazioni a carico del datore di lavoro
decorre dal 1° aprile 1987

Art. 97 - Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 98 - Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte.

Art. 99 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 93 e 95, Seconda Parte, del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 93, Seconda Parte; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in

caso di
prosecuzione del rapporto.

Art. 100 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti
Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o
dello Stato, delle Provincie e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto
alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del
lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per
dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data
di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste
fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di
conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data
di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi
dell'art.9, Legge 14dicembre 1970, n.1088.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata
l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in
caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via
definitiva il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a
richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi
dell'ultimo comma dell'art.10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al
lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità
di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 101 - Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e
infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XV
Gravidanza e puerperio

Art. 102 - Astensione dal lavoro

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di
astenersi dal lavoro:
a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel
certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto
stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera
c).

In applicazione ed alle condizioni previste dalla sentenza della Corte
Costituzionale n. 972 dell'11 ottobre 1988, per le lavoratrici madri
addette a lavori pericolosi, faticosi e insalubri il periodo di astensione
obbligatoria post partum è fissato in 7 mesi.
Il diritto di cui alla lettera c) è riconosciuto anche al padre lavoratore
ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7, legge 9 dicembre 1977, n.
903 alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione
della sentenza della Corte Costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove
l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o
grave infermità.
Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla
madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art.7
della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso
articolo.
La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo
di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al
compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla
legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività
dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la

lavoratrice era
stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine
per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di
gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in
cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di
lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea
certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
Ai sensi dell'art.4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data
della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della
certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia
computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle
ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti
il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a
conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto
stesso.
I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a),
b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli
effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato
nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle
mensilità supplementari.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha
diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della
retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre
1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di

lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. (1)
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i
contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2,
Legge 29 febbraio 1980, n. 33.
Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori
stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di
maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, Legge
29 febbraio 1980, n. 33.
Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li
abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6, Legge
9 dicembre 1977, n. 903.

(1) Vedi Sentenza Corte Costituzionale n.132 del 18 marzo 1991 per il lavoro
a tempo parziale a pag.

Art. 103 - Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il
primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili,
durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di
lavoro è inferiore a 6 ore.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla
madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte
Costituzionale n. 179 del 21febbraio 1993.
La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in
ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto
ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in
cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di
astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause,
l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.
I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora

ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del
lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.
Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare
della retribuzione relativa ai riposi medesimi. (1)
L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli
importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8,
Legge 9 dicembre 1977, n. 903.
I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti
dagli articoli 18 e 19, Legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del
lavoro delle donne.
La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le
malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di
certificato medico.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla
madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di
godimento di cui all'art 7, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.
I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati
nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle
mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7, ultimo comma, legge 30
dicembre 1971, n. 1204, e al trattamento di fine rapporto.

(1) Tale indennità è posta a carico dell'INPS dal 1° gennaio 1980 mentre,
con effetto dal 1° gennaio 1978 era dovuta dall'Ente assicuratore di
malattia presso il quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi
dell'art.8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 104 - Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di
lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico
del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne
ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.
Nel caso di dimissione presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 137, Seconda Parte.
Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

TITOLO XVI
Sospensione del lavoro

Art. 105 - Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, per tutto il periodo della sospensione.
La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XVII
Anzianità di servizio

Art. 106 - Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.
Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Chiarimento a verbale
Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 138, Seconda Parte, del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 107 - Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.
Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc..)

TITOLO XVIII
Anzianità convenzionale

Art. 108 - Anzianità convenzionale

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:
a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.
L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.
Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.
Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto restano ferme le norme di cui all'art. 76 del precedente CCNL 23 ottobre 1950 in base alle quali i lavoratori stessi, per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovevano esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950 e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentare i documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data; l'entrata in vigore del presente contratto non riapre i suddetti termini.
Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, per i lavoratori in forza al 31 maggio 1982 che abbiano presentato le necessarie documentazioni, l'anzianità convenzionale è riconosciuta anche agli effetti dell'indennità di anzianità calcolata secondo la disciplina vigente sino alla predetta data.

TITOLI XIX
Passaggi di qualifica

Art. 109 - Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 110 - Mansioni promiscue

Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni d'ordine di segreteria (quarto livello, punto 14), di addetto alle operazioni ausiliare alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (quarto livello, punto 8 e quinto livello, punto 23) e di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari) (quarto livello - quinto livello), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale,
sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo
di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore
compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 111 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione
contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto
della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo
livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo
stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza
non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di
contingenza.
Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge,
in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità
maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con
mansioni non impiegatizie.

TITOLO XX
Scatti di anzianità

Art. 112 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo
aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla
stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini
della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:
a) dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dalla
data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987;
b) dalla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987 per

tutto il
personale assunto antecedentemente e che a tale data non abbia ancora
raggiunto il 21° anno di età;
c) dal 21° anno di età per tutto il personale assunto antecedentemente alla
data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987 e che a tale data abbia
già compiuto il 21° anno di età.
Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun
livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

1.1.1990

Quadri 49.300
I 48.100
II 44.200
III 42.500
IV 40.000
V 39.300
VI 38.200
VII 37.700

In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° luglio 1973 è calcolato in base ai valori indicati
nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati
per gli scatti maturati per il periodo pregresso.
L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi
precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese
immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e
successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere
assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale
Le parti confermano che l'importo degli scatti maturati a tutto il 1°
luglio 1973 rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti e fermo restando il numero
massimo degli scatti indicati al primo comma del presente articolo.

Interpretazione Autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di
anzianità

La decorrenza convenzionale degli aumenti periodici di anzianità (denominati, successivamente, scatti di anzianità), a partire dal compimento del 21° anno di età trova la sua origine nel primo accordo
normativo post-corporativo Settore Commercio del 10 agosto 1946.
La decorrenza di cui sopra, deve considerarsi svincolata da qualunque
riferimento alla maggiore età del prestatore d'opera, in quanto diretta, al
momento della sua introduzione, a concretizzare un sistema di incremento
automatico della retribuzione, finalizzato a consolidare il rapporto tra
impresa e lavoratore. Detto sistema, quindi, si è posto, fin dall'origine,
come supplementare rispetto al naturale rapporto di scambio tra prestazione
lavorativa e retribuzione; si tratta, in sostanza di un sistema meramente
convenzionale - dove tra l'altro la prima (eventuale) differenza retributiva viene a riscontrarsi tra i lavoratori ventiquattrenni - che, in
modo parimenti convenzionale, le parti hanno inteso disciplinare nei suoi
aspetti oggettivi (ad esempio: valore degli scatti, anche differenziati per
livelli, periodicità triennale, ecc..) e soggettivi allo scopo principale
di conseguire la suddetta finalità generale contenendo, nel contempo,
l'onere economico.
Si deve, infine, sottolineare che il sistema contrattuale non ha, comunque,
inteso determinare una coincidenza tra maturazione dell'anzianità di
servizio e maturazione degli scatti, e ciò anche in momenti non iniziali
del rapporto di lavoro, come è dimostrato dalla apposizione di un limite al
numero degli scatti stessi, numero variato nel tempo ma pur sempre sussistente.
Nel quadro convenzionale sopra evidenziato, si inserisce pure l'esplicita
previsione della possibilità di introdurre deroghe espressamente previste
per singoli istituti contrattuali al principio della decorrenza dell'anzianità dal giorno dell'assunzione (art.75 CCNL 18 marzo

1983).
Per tutto quanto sopra indicato, le parti riconfermano in particolare la natura convenzionale del riferimento al 21° anno di età, che deve intendersi, pertanto, sin dall'origine in nessun modo collegabile al concetto del compimento della maggiore età.
Riaffermano, quindi, anche alla luce dei principi costituzionali, la piena validità di tutte le intese contrattuali intercorse.

TITOLO XXI
Trattamento economico

Art. 113 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata;
b) indennità di contingenza;
c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 112, Seconda Parte;
e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi.
L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

Art. 114 - Conglobamento elemento distinto della retribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accordo Interconfederale 31 luglio 1992, è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.
Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995,1'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli.

Contestualmente,
le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della
retribuzione.

Art. 115 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art.
113, Seconda Parte, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi
carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi
per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum,
e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli
istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma
di legge.

Art. 116 - Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile,
sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in
relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo
settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.
Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 117 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si
ottiene, in tutti i casi. dividendo l'importo mensile per il divisore
convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 97, Seconda Parte.

Chiarimento a verbale
Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui
al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di

trattamento
sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 118 - Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene
dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:
a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore
settimanali;
b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore
settimanali;
c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore
settimanali.

Art. 119 - Paga base nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle
aziende commerciali di cui al Titolo I e II, Seconda Parte, del presente
contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure
indicate nelle allegate tabelle A e B che fanno parte integrante del
presente contratto.
La paga base nazionale conglobata di cui al precedente comma si raggiunge
con le modalità e le decorrenze indicate nell'art. 120, Seconda Parte,
sommando alla paga base nazionale conglobata in atto al 31 dicembre 1990
gli aumenti di cui al successivo art. 120, Seconda Parte.
Nei confronti del personale assunto successivamente al 31 dicembre 1990
verrà applicata la tabella in vigore alla data di assunzione risultante
dall'applicazione dei criteri di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 120 - Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale
qualificato verranno erogati i seguenti aumenti salariali:

LIVELLI	AUMENTI 1/1/95	AUMENTI 1/1/96	TOTALE
Quadri	133.681	121.528	255.209
I	120.419	109.472	229.891
II	104.164	94.694	198.858
III	89.031	80.938	169.969
IV	77.000	70.000	147.000
V	69.567	63.243	132.810
VI	62.456	56.778	119.234
VII	53.472	48.611	102.083

Con le stesse decorrenze pertanto le paghe base nazionali conglobate sono quelle delle allegate tabelle A e B.
Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle misure percentuali previste dall'art. 27, Seconda Parte (tabelle A e B).

Art. 121 - Una tantum

A tutto il personale in forza alla data del 1° novembre 1994 - compresi i giovani assunti con CFL - verrà erogato un importo "una tantum". Tale importo, pari a lire 350.000 lorde per i lavoratori qualificati ed a lire 250.000 per gli apprendisti, spetta in relazione all'intero periodo di nove mesi intercorrenti dal 1° aprile 1994 al 31 dicembre 1994.
Per i casi di anzianità inferiore ai nove mesi gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo indicato al comma precedente, secondo i criteri previsti dagli artt. 106 e 107 della Seconda Parte del presente contratto.
Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.
Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.
Con i medesimi criteri di cui al comma precedente l'una tantum verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.

L'importo "una tantum" spettante ai lavoratori qualificati verrà erogato per lire 200.000 con il foglio paga di novembre 1994 e per lire 150.000 con il foglio paga di febbraio 1995.
Per gli apprendisti l'importo "una tantum" spettante verrà erogato per lire 150.000 con il foglio paga di novembre 1994 e per lire 100.000 con il foglio paga di febbraio 1995.
Gli importi una tantum di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.
Con la corresponsione di tali importi si intende assolto, fino al 31 dicembre 1994, ogni onere derivante dall'applicazione del capitolo 2 del Protocollo del 23 luglio 1993 in materia di indennità di vacanza contrattuale.
Ai lavoratori che, in forza alla data di stipulazione del presente contratto, godano dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà, le quote mensili di una tantum o le sue frazioni, saranno erogate dall'Istituto competente secondo le disposizioni vigenti in materia.
In caso di risoluzione del rapporto intervenuta antecedentemente alle scadenze indicate al sesto comma tali importi verranno erogati sulla base dei criteri di cui al terzo comma.

Art. 122 - Terzi elementi provinciali

I terzi elementi provinciali in atto alla data del 30 giugno 1973, già congelati con il CCNL 21 novembre 1973, rimangono ancora congelati, per tutta la durata del presente contratto, a titolo di elemento collettivo valido a tutti gli effetti stabiliti nei contratti integrativi.
I terzi elementi di cui al precedente comma dovranno essere riportati in aggiunta ai nuovi livelli retributivi di cui al precedente art. 119, Seconda Parte, e dovranno essere corrisposti anche ai lavoratori assunti in data successiva al 31 gennaio 1983.

Art. 123 - Terzi elementi nazionali

In relazione all'impegno contenuto nell'ultimo comma della norma transitoria dell'art. 75, CCNL 21 novembre 1973, le parti, in considerazione delle differenziazioni retributive esistenti, convengono che
per i dipendenti di aziende operanti in provincie nelle quali non sono in
atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, siano
corrisposte a titolo di terzo elemento L.4.000 mensili.

Art. 124 - Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle
aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono
essere assorbiti.
Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con
riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità,
erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati
in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di
aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali
accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.
Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e
unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente
precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 125 - Trattamento personale di vendita a provvigione

Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a
provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione
dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base
media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.
Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media

mensile
riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5%
(cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 119,
Seconda Parte, del presente contratto.
Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma
pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra
stipendio e provvigione. non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio
alla fine del periodo di cui sopra (1).

Art. 126 - Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni
disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con
carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità
della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali
differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella
misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di
cui all'art. 119, Seconda Parte, del presente contratto. (1)

(1) Il sistema di computo di cui agli artt. 125 e 126, Seconda Parte,
decorre dal 1° agosto 1980.

Art. 127 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito
prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a
cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e
l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi
che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute
effettuate.
Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro

o di chi ne fa le veci.

TITOLO XXII
Mensilità supplementari (13a e 14a)

Art. 128 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, (esclusi gli assegni familiari).
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13 mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. (1)
Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.
Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 102, Seconda Parte, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

(1) Vedi art. 107, Seconda Parte.

Art. 129 - Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto
sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una
mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte,
in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità),
esclusi gli assegni familiari.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di
12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti
dodicesimi dell'ammontare della l4a mensilità quanti sono i mesi interi di
servizio prestato. (1)
Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni
o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà
effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della
retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, percepiti nei
dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di
minore servizio prestato presso l'azienda.
Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che
alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono
mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di
retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una
mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della
quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità
o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.
Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della
quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del
presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.
Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo
comma del precedente art. 128, Seconda Parte.

(1) Vedi art. 107, Seconda Parte.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che nel corso delle trattative intervenute per la stipulazione del CCNL del 1976, 1979, 1983, 1987, 1990 e di quello sottoscritto in data odierna la retribuzione è stata concordemente determinata su base annua e che la suddivisione in 14 mensilità della retribuzione annua incide esclusivamente sulle modalità di pagamento.
Pertanto, qualsiasi riduzione dell'importo anche di una soltanto delle 14 mensilità determinerebbe la rottura dell'equilibrio delle prestazioni corrispettive tra imprese e lavoratori ai quali si applicano i contratti sopraindicati.
Tale risultato non muterebbe nemmeno qualora la ipotizzata riduzione fosse la conseguenza dell'applicazione di norme imperative di legge. Tutta la negoziazione, infatti, si è svolta nel presupposto che le contrapposte Organizzazioni Sindacali fossero pienamente libere di determinare un salario annuo rispondente ai parametri stabiliti dall'articolo 36 della Costituzione.

TITOLO XXIII

Risoluzione del rapporto di lavoro

a) Recesso

Art. 130 - Recesso ex articolo 2118 c.c.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 136, Seconda Parte.

Art. 131 - Recesso ex art. 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal

contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).
La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.
A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 137, Seconda Parte.

Art. 132 - Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art.35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e della legge il maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cc. e art. 131, Seconda Parte, del presente contratto) o per

"giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento
determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del
prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva,
all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo
di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a
certificare la data di ricevimento.
In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il
lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del
licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di
lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo
e terzo comma del presente articolo è inefficace.
Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori
in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge
per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 133 - Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di
sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e
dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo,
indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 134- Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il
licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali
effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento
intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della
richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la
celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della

lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art.2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.
Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 144, Seconda Parte.

Art. 135 - Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

b) Preavviso

Art. 136 - Preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
Quadri e I Livello 60 giorni di calendario
II e III Livello 30 giorni di calendario
IV e V Livello 20 giorni di calendario
VI e VII Livello 15 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
Quadri e I Livello 90 giorni di calendario
Il e III Livello 45 giorni di calendario
IV e V Livello 30 giorni di calendario

VI e VII Livello 20 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:
Quadri e I Livello 120 giorni di calendario
II e III Livello 60 giorni di calendario
IV e V Livello 45 giorni di calendario
VI e VII Livello 20 giorni di calendario

Art. 137 - Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

c) Trattamento di fine rapporto

Art. 138- Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo (1).
Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del CCNL 17 dicembre 1979 (all.9).
Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:
- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 104, 137, 140 e 141, Seconda Parte;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art.69, Seconda Parte;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere

continuativo
nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse
pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico
del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva
integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29
maggio 1982, n.297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel
corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in
caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista
l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte
dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella
quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine
rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto
diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

(1) Il testo della legge è riportato a pag. 197

Chiarimento a verbale
Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei
lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a
titolo di anticipazione dell'indennità di anzianità dai lavoratori aventi
diritto ai sensi dell'art.74 quater, CCNL 25 settembre 1976 e dell'art.79,
CCNL 17 dicembre 1979.
Per le anticipazioni previste dalla legge n. 297, 1982 sul trattamento di
fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate
nell'allegato 8 che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 139 - Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando
la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e

corrisposto
l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento,
la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale
con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli
obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente
ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 140 - Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel
presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito
privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge(1).

(1) Vedi art. 2, Legge 297/82.

Art. 141 - Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e
l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi
diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 142 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della
cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal
dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di
rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non
oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà
corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2%
superiore al tasso ufficiale di sconto.
L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione

monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Norma transitoria
Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre
dall'1 aprile 1987.

d) Dimissioni

Art. 143- Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il
trattamento di fine rapporto di cui all'art. 138, Seconda Parte.
Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con
lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art.
136, Seconda Parte, del presente contratto.
Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha
facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di
cui all'art. 137, Seconda Parte.
Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al
preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove
invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il
rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà
corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di
anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 144 - Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9
gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo
intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla
celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese

all'Ufficio del Lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 138, Seconda Parte, con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 136, Seconda Parte, e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 145 - Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 104, Seconda Parte, del presente contratto.

TITOLO XXIV

Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 146 - Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.
Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 147 - Divieti

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art.33, Prima Parte, del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.
Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.
Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 148 - Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.
Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 151, Seconda Parte.

Art. 149 - Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 151, Seconda Parte.

Art. 150 - Comunicazione mutamento di domicilio

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda

ogni
mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i
congedi.
Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione
emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non
contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e
rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta
o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 151 - Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i
seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione
alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di
cui al precedente punto 1;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale
retribuzione di cui all'art.113, Seconda Parte;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni
10;
5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di
ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari
all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata
giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria
dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si

applica nei confronti del lavoratore che:
- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:
- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 146, 1° e 2° comma, Seconda Parte;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 152 - Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XXIV nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dal Titolo IV, Prima Parte, del presente contratto.

Art. 153 - Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.
Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XXV
Cauzioni

Art. 154 - Cauzioni

Per le mansioni che la giustifichino il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.
La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro; il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità. La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza

di
garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione
bancaria.
In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei
relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.
La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e
non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 155 - Diritto di rivalsa

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.
In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento
attraverso le associazioni sindacali competenti.

Art. 156 - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide
ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore
d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione
entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione dal servizio.

TITOLO XXVI
Calo merci e inventari

Art. 157 - Calo merci

Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono
essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di
cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di
consegna.
Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal

datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi
bollettini di carico.
La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo
relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e
consuetudini locali. Dove con precedenti consuetudini locali la carta
veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto di tale circostanza.
I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore
e la qualità delle merci assunte in carico.
In considerazione della variabilità dei cali, delle tare, e delle perdite
di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione
di detti cali, tare e perdite di cottura, è fissata da contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo, o in
mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

Art. 158 - Inventari

Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere
effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in
ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.
Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere
rilasciata al prestatore d'opera.
Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro
il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata
all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al
datore di lavoro le eventuali eccezioni.
Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal
gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di
cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o
spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo
saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà

l'obbligo di
rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione.
La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il
gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

TITOLO XXVII
Responsabilità civili e penali

Art. 159 - Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le
norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei
rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di
eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause
non dipendenti da colpa grave o dolo e relative fatti direttamente connessi
con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 160 - Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di
procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo
stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato
definitivo.
In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore
abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di
sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.
Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il
datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo
restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli
effetti dell'anzianità del lavoratore.
Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula

piena il
lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al
lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento
previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con
gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti
motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXVIII

Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 161 - Coabitazione, vitto e alloggio

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti
integrativi provinciali in vigore al 30 giugno 1973 rimane in vigore fino
alla scadenza del presente contratto.
In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è
stabilito nelle seguenti misure:
a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 115,
Seconda Parte;
b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art.
115, Seconda Parte;
c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 115,
Seconda Parte;
d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 115,
Seconda Parte.

TITOLO XXIX

Divise e attrezzi

Art. 162 - Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali

divise la
spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti
che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.
Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti
necessari per l'esecuzione del lavoro.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise,
attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di
lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla
sostituzione o al rimborso.

TITOLO XXX

Appalti

Art. 163 - Appalti

Le parti si danno atto che la materia relativa agli appalti è disciplinata
dalla legge 23 ottobre 1960, n. 1369, che dispone norme in materia di
intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, in base alle
quali sono esclusi dagli appalti i lavori che sono strettamente pertinenti
all'attività propria dell'azienda.
Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto
delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le
aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed
antinfortunistiche. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.
Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente
pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente
ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di
personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle
organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente

contratto.
La norma di cui al precedente capoverso trova applicazione per le aziende
previste dall'art.12, Prima Parte.

TITOLO XXXI

Art. 164 - Decorrenza e durata del contratto

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, il
contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la
parte normativa e biennale per la parte retributiva.
Salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, il
presente contratto decorre dal 1° gennaio 1995 ed avrà vigore fino a tutto
il 31 dicembre 1998; per la parte economica il primo biennio avrà vigore
fino a tutto il 31 dicembre 1996.
Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma
se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. . In
caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia
stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Dichiarazione delle parti
Le parti si danno atto che, le regolamentazioni che saranno concordate con
riferimento alle materie della contrattazione di secondo livello, della
previdenza integrativa, della sicurezza sul lavoro, costituiranno parte
integrante del presente contratto.
In ogni caso le parti convengono sulla necessità che tali questioni trovino
rapida soluzione.

Protocollo aggiuntivo per operatori di vendita (ex Viaggiatori e Piazzisti)

Il giorno 29 maggio 1995

Verbale d'intesa

La Commissione Paritetica Nazionale per i Viaggiatori e Piazzisti del
Terziario, cui la "Norma Transitoria" post art. 157 dell'ipotesi di accordo
3 novembre 1994 aveva affidato il compito di procedere affinché la disciplina contrattuale dei Viaggiatori e Piazzisti dipendenti da aziende
del terziario confluisse in quella per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, ha terminato i propri lavori.
È stato pertanto concordato il presente "Verbale d'intesa" che contiene, da
un lato, l'elencazione dei titoli degli articoli riguardanti la disciplina
comune ai due contratti collettivi di lavoro, e dall'altro, alcune norme
specifiche destinate a regolare gli aspetti peculiari della prestazione
lavorativa tipica dei Viaggiatori e Piazzisti ora operatori di vendita.
La commissione ritiene quindi di poter presentare alle parti stipulanti il
risultato finale del proprio lavoro.

Operatori di vendita

Premessa
Le Parti contrattuali, premesso che:
- Con la "Dichiarazione congiunta" post art. 83 del CCNL 15 luglio 1992
convenivano di costituire una Commissione Paritetica Nazionale al fine, fra
l'altro, di valutare l'opportunità del mantenimento dell'autonomia contrattuale della figura del Viaggiatore e Piazzista;
- a conclusione dei lavori, è apparso non impossibile l'accorpamento di
tale CCNL per i Viaggiatori e Piazzisti nell'ambito del CCNL per il
Terziario, salvaguardando in apposito protocollo aggiuntivo gli aspetti
peculiari e specifici di tale figura professionale;

convengono sulla necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere
aderenti alle specificità della prestazione e del trattamento dei Viaggiatori e Piazzisti siano regolamentati con criteri e formulazione
diversi da quelli delle generalità dei dipendenti.

Le parti ritengono quindi di considerare applicabile al rapporto di lavoro

dei Viaggiatori e Piazzisti, con decorrenza 1.01.95 le norme contrattuali
del CCNL per i dipendenti del terziario della distribuzione e servizi 14
dicembre 1990, come modificato dall'accordo di rinnovo 3 novembre 1994, qui
di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente
disposto in deroga.

Articoli della II parte del CCNL terziario
Art. 14 "Assunzione"
Art. 15 "Documentazione"
Art. 63 "Riposo settimanale'
Art. 64 "Fesfività"
Art. 69 "Ferie"
Art. 70 "Funzioni pubbliche elettive"
Art. 71 "Determinazione periodo di ferie"
Art. 72 "Normativa retribuzione ferie" (limitatamente al primo comma)
Art. 73 "Normativa per cessazione rapporto"
Art. 74 "Richiamo lavoratore in ferie"
Art. 75 "Irrinunciabilità"
Art. 76 "Registro ferie"
Art. 77 "Congedi retribuiti"
Art. 78 "Aspettativa non retribuita"
Art. 79 "Congedo matrimoniale"
Art. 82 "Aspettativa per tossicodipendenza"
Art. 83 "Congedi per handicap"
Art. 84 "Chiamata alle armi"
Art. 85 "Richiamo alle armi"
Art. 90 "Malattia"
Art. 91 "Normativa"
Art. 92 "Obblighi del lavoratore"
Art. 100 "Tubercolosi"
Art. 101 "Rinvio alle leggi"
Art. 102 "Astensione per gravidanza o puerperio"
Art. 103 "Permessi per assistenza al bambino"
Art. 104 "Normativa gravidanza e puerperio"
Art. 105 "Sospensione dal lavoro"
Art. 106 "Decorrenza anzianità di servizio" e chiarimento a verbale
Art. 107 "Computo frazione annua"
Art. 108 "Anzianità convenzionale"
Art. 109"Mansioni del lavoratore"
Art 110 "Mansioni promiscue"
Art. 111 "Passaggi di livello"
Art. 114 "Conglobamento EDR"
Art. 116 "Retribuzione mensile"
Art. 117 "Quota giornaliera"
Chiarimento a verbale
Art. 124 "Assorbimenti"

Art. 126 "Indennità di maneggio denaro"
Art. 127 "Prospetto paga"
Art. 128 "Tredicesima mensilità"
Art. 129 "Quattordicesima mensilità"
Art. 130 "Recesso ex articolo 2118 cc."
Art. 131 "Recesso ex articolo 2119 c.c."
Art. 132 "Normativa recesso
Art. 133 "Nullità del licenziamento"
Art. 134 "Nullità licenziamento per matrimonio"
Art. 135 "Licenziamento simulato"
Art. 137 "Indennità sostitutiva di preavviso"
Art. 138 "Trattamento di fine rapporto"
Art. 139 "Cessione o trasformazione d'azienda"
Art. 140 "Fallimento dell'azienda"
Art. 141 "Decesso del dipendente"
Art. 142 "Corresponsione TFR"
Art. 143 "Dimissioni"
Art. 144 "Dimissioni per matrimonio"
Art. 145 "Dimissioni per maternità"
Art. 146 "Obblighi del prestatore di lavoro"
Art. 150 "Mutamento di domicilio"
Art. 152 "Codice disciplinare"
Art. 153 "Normativa provvedimenti disciplinari"
Art. 154 "Cauzioni"
Art. 155 "Diritto di rivalsa"
Art. 156 "Ritiro cauzione per cessazione rapporto"
Art. 160 "Procedimenti penali"
Art. 162 "Divise ed attrezzi"
Art. 163 "Appalti"
Art. 164 "Decorrenza e durata"

I Parte
Tutti gli articoli compresi nella Prima Parte come modificati dall'Accordo
interconfederale 27 luglio 1994 in materia di Rappresentanze Sindacali
Unitarie.

Parte speciale
Art. 1 Classificazione del personale
Art. 2 Assunzione
Art. 3 Periodo di prova
Art. 4 Prestazione lavorativa settimanale
Art. 5 Riposo settimanale e festività
Art. 6 Permessi retribuiti
Art. 7 Giustificazione delle assenze
Art. 8 Part-time
Art. 9 Chiamata alle armi
Art. 10 Trasferimenti
Art. 11 Diarie

Art. 12 Trattamento economico di malattia e infortunio
Chiarimento verbale
Art. 13 Tutela del posto di lavoro
Art. 14 Scatti di anzianità
Nota a verbale
Interpretazione autentica delle parti
Art. 15 Trattamento economico
Art. 16 Una tantum
Art. 17 Provvigioni
Art. 18 Mensilità supplementari
Art. 19 Rischio macchina
Art. 20 Preavviso
Art. 21 Trattamento di fine rapporto
Art. 22 Trattenimento in sede
Art. 23 Provvedimenti disciplinari
Art. 24 Diritti sindacali
Art. 25 Tentativo di conciliazione presso UPLMO
Art. 26 Procedura II tentativo di conciliazione
Art. 27 Collegio arbitrale
Art. 28 Contrattazione integrativa aziendale
Art. 29 Contratti di formazione e lavoro
Art. 30 Quote di riserva

Nota a verbale
Gli articoli del CCNL terziario, ove fanno riferimento alla "retribuzione
di fatto", ovvero al trattamento dei lavoratori retribuiti in tutto o in
parte con provvigioni o percentuali vanno applicati al personale avente la
qualifica di Operatore di Vendita con riferimento alla retribuzione di cui
al IV comma dell'art. 39 CCNL Viaggiatori e Piazzisti 15 luglio 1992.
Ove invece facciano riferimento alla "Paga base" vanno applicati all'Operatore di Vendita con riferimento al fisso mensile di cui al III
comma dell'art. 39 CCNL Viaggiatori e Piazzisti 15 luglio 1992.

Art. 1 - Classificazione del personale

Agli effetti del presente contratto si considera:
a) Operatore di Vendita di 1a (prima) categoria l'impiegato di concetto, comunque
denominato, assunto stabilmente da una azienda con l'incarico di viaggiare
per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il
collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
b) Operatore di Vendita di 2a (seconda) categoria l'impiegato d'ordine, comunque

denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare
gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.
All'Operatore di Vendita potranno essere assegnati compiti alternativi e/o
complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la
propaganda, l'assistenza al punto di vendita.
L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravi alle
preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da
reali esigenze tecniche della distribuzione.

Chiarimento a verbale
Le parti si danno atto che l'eventuale assegnazione dei compiti alternativi
all'attività di vendita non dovrà modificare il profilo professionale
dell'Operatore di Vendita sopra indicato. Il distributore che contemporaneamente alla consegna è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nella
categoria di cui al punto b).
Le parti si danno atto che con la presente formulazione hanno inteso
superare, ai fini dell'attribuzione delle qualifiche, il criterio della
territorialità implicito nella precedente pattuizione tenuto conto dell'evoluzione intervenuta nei mezzi di comunicazione.

Sviluppo professionale
Le parti riconoscono il comune interesse alla valorizzazione delle capacità
professionali dei lavoratori.
Le aziende, pertanto, nell'intento di perseguire la predetta comune
finalità, ove se ne presentino le condizioni di realizzabilità, promuoveranno specifiche iniziative di addestramento volte a far acquisire
all'Operatore di Vendita le conoscenze professionali necessarie allo
svolgimento dei compiti alternativi e/o complementari all'attività di
vendita (promozione, propaganda, assistenza al punto di vendita).

Art. 2 - Assunzione

Fermo restando quanto previsto all'art. 14, Seconda Parte nel

presente
CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere
anche:
- il periodo di tempo minimo annuale per cui l'azienda si impegna a tenere
in viaggio l'Operatore di Vendita;
- eventuali compiti dell'Operatore di Vendita durante il periodo in cui non
viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso
mansioni incompatibili con la sua qualifica;
- i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi.

Art. 3 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni.
I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di lavoro effettivo.
Durante il periodo di prova il fisso mensile del lavoratore non potrà
essere inferiore a quello contrattuale stabilito per la categoria attribuita al lavoratore stesso.
Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto
in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con
diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità
supplementari e delle ferie.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato
regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e
il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 4 - Prestazione lavorativa settimanale

La prestazione lavorativa del singolo Operatore di Vendita si svolgerà su
cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due
mezze giornate.
La determinazione dei riposi relativi alle due mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.
Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse
al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata

o delle
due mezze giornate di non presentazione avverrà nei periodi dell'anno in
cui saranno cessate le anzidette esigenze.

Chiarimenti a verbale

a) Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze
in servizio si terrà conto in modo da non alternare il significato della
normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere tra
loro equivalenti.
b) Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione
lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui
al primo comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale
non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.

Art. 5 - Riposo settimanale

Fermo restando quanto previsto all'art. 63, Seconda Parte, del presente
CCNL, l'Operatore di Vendita che per ragioni di dislocazione non può, per
oltre un mese, recarsi in famiglia, avrà diritto di ottenere in
sostituzione del riposo, una licenza corrispondente ai giorni di riposo non
fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese della ditta.
L'Operatore di Vendita per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra,
compatibilmente con la dislocazione e in seguito a particolari accordi con
la ditta.

Art. 6 - Permessi retribuiti

In sostituzione delle quattro festività abolite dal combinato disposto
dalla legge n. 54 del 1977 e del D.P.R. n. 792 del 1985, verranno fruiti
dai lavoratori altrettanti giorni ovvero mezze giornate di permesso
individuale retribuito. I permessi saranno fruiti individualmente, in
periodi di minore attività - anche con riferimento all'orario

settimanale
praticato dall'utenza in relazione alle disposizioni di legge in materia -
e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da
ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.
Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori permessi per complessive 9
giornate all'anno, con le seguenti decorrenze:
- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1984
- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1985
- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1986
- 3 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1992
salvo restando l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali trattamenti
non previsti dal presente contratto, in materia di riduzione, di permessi e
ferie.
I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno
pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure
potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il trenta
giugno dell'anno successivo.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di
cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non
computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta a carico del datore
di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Chiarimento a verbale
Le parti si danno atto che la presente regolamentazione sostituisce a tutti
gli effetti quella prevista dall'accordo interconfederale 16 maggio 1977,
sulle festività abolite, e che per quanto riguarda le due festività civili
la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi
dell'art. 1, secondo comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, (2 giugno e 4
novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le
festività che coincidono con la domenica.

Art. 7 - Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore
l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate presso l'azienda
entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.
Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:
a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente
un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel
caso di assenza fino a tre giorni;
b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in
caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

Art. 8 - Part-time

La disciplina sul part-time, come regolata dalla Legge 19 dicembre 1984, n.
863 e successive modifiche, nonché dal Titolo VII della Seconda Parte del
presente CCNL si applica agli Operatori di Vendita in quanto compatibile
con la disciplina della loro prestazione lavorativa settimanale.

Art. 9 - Chiamata alle armi

A modifica di quanto previsto dal quinto comma dell'art. 84, Seconda Parte,
del presente CCNL, ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art.
2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere
dal 1° giugno 1995, durante il periodo trascorso in servizio militare deve
essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del
trattamento di fine rapporto, l'equivalente di quanto l'Operatore di
Vendita avrebbe percepito, in caso di normale svolgimento del rapporto di
lavoro, a titolo di:
- fisso mensile;
- indennità di contingenza;
- eventuali scatti di anzianità agli aventi diritto ai sensi dell'art. 14
del presente Protocollo aggiuntivo;
- altri elementi derivanti dalla contrattazione integrativa.

Art. 10 - Trasferimenti

L'Operatore di Vendita trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.
L'Operatore di Vendita che non accetti il trasferimento determinato da comprovate esigenze tecniche, organizzative e/o produttive, sarà considerato dimissionario e avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso.
All'Operatore di Vendita che venga trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.
E' dovuta inoltre la diaria per giorni 10 all'Operatore di Vendita celibe o senza congiunti conviventi a carico e per giorni 20 - oltre un giorno per ogni figlio a carico - all'Operatore di Vendita con famiglia.
Qualora per effetto del trasferimento l'Operatore di Vendita debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 6 mesi di pigione. Detto rimborso sarà dovuto a condizione che il contratto di affitto sia stato, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto all'Operatore di Vendita con un preavviso non inferiore ai 30 giorni.
All'Operatore di Vendita che chiede il suo trasferimento, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 11 - Diarie

La diaria fissa, costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante

della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta all'Operatore di Vendita quando
è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede
abitualmente.
Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il
periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per
i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:
a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella
misura di 2/5 della diaria;
b) se invece l'Operatore di Vendita, con consenso dell'azienda, ha la sua
residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà
diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle
maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede
l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui alla lettera e) dell'art.
2.
Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'Operatore di Vendita per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non
possa per la distribuzione del suo lavoro rientrare nella propria abitazione saranno rimborsati nei limiti della normalità da individuarsi in
sede aziendale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale
aziendale di cui al Titolo VII, Prima Parte, del presente CCNL.
Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Art. 12 - Trattamento economico di malattia e infortunio

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di
infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di anzianità presso l'azienda fino a	Conservazione del posto in mesi	Corresp. della retribuzione mensile intera per mesi	Corresp. di mezza retrib. mensile per altri mesi
a) Fino a 6 anni	8	5	3
b) Oltre 6 anni	12	8	4

Per il trattamento economico durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla retribuzione di fatto.
Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporto. Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso.
Nel caso invece di infortunio per causa di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al primo comma del presente articolo, per tutto il periodo di comporto.
Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 12 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 18 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse malattie.
Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'Operatore di Vendita, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'Operatore di Vendita di riprendere servizio, l'Operatore di Vendita stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c..
Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. A decorrere dal 1° giugno 95 per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

£. 35.000.000 per morte;

£. 46.000.000 per invalidità permanente totale (1).

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

(1) Sino al 31 maggio 1995 restano in vigore i seguenti capitali: £. 30 milioni per morte e £. 40 milioni per invalidità permanente.

Chiarimento a verbale
Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento economico per infortunio di cui al primo comma dell'art. 12 è comprensivo dell'indennità a carico dell' INAIL.

Art. 13 - Tutela del posto di lavoro

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita della idoneità a svolgere mansioni di Operatore di Vendita per infortunio sul lavoro l'azienda, qualora proceda entro un anno a nuove assunzioni, riserverà priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta, compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa ed alle attitudini personali dell'interessato.
Le aziende con più di ottanta dipendenti sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, assumeranno ex novo, entro novanta giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro.
Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio una invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro presso gli uffici provinciali del lavoro, e l'azienda presenterà

richiesta
di avviamento all'ufficio anzidetto, ai sensi delle norme sul collocamento
obbligatorio.
Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà
iscriversi nelle liste di collocamento di cui la legge 29 aprile 1949, n.
264.
Le parti convengono che, in ambedue i casi suddetti, la richiesta di
avviamento presentata dall'azienda sarà nominativa, ai sensi dell'art. 33
settimo comma, legge n. 300 del 1970. Il rifiuto dell'interessato ad
espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir
meno dell'impegno di cui ai primi due commi.
Nei casi in cui all'Operatore di Vendita cui sia richiesto espressamente
l'uso dell'automezzo sia sospesa la patente per infrazione commesse - dopo
l'entrata in vigore del contratto - durante lo svolgimento dell'attività
lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo
massimo di sei mesi, aspettativa non retribuita ne computabile ad alcun
effetto contrattuale o di legge.

Art. 14 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata, a datare dal 1°aprile 1972, presso la
stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso
commerciale facente capo alla stessa società) il personale con qualifica di
Operatore di Vendita ha diritto a dieci scatti triennali.
Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:
a) dalla data di assunzione, per tutto il personale assunto a partire dal
1° giugno 1995;
b) dalla data del 1° giugno 1995, per tutto il personale assunto
antecedentemente e che a tale data non abbia ancora raggiunto il 21° anno
di età;
c) dal 21° anno di età, per tutto il personale assunto antecedentemente
alla data del 1° giugno 1995 e che a tale data abbia già compiuto

il 21°
anno di età.
Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna
categoria, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Decorrenze I Categoria II Categoria
1°aprile'83 25.000 23.000
1°aprile'84 26.000 24.000
1°aprile'85 27.000 25.000
1°aprile'86 28.000 26.000
1°ottobre'86 30.000 28.000

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 31 marzo 1983 è calcolato in base ai valori indicati
nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati
per gli scatti maturati per il periodo pregresso.
L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi
precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese
immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito
possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale
Le parti si danno atto che l'importo degli scatti maturati a tutto il 31
marzo 1983 rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti e fermo restando il numero
massimo degli scatti indicati al primo comma del presente articolo.
Le parti convengono altresì, che la presente disciplina degli scatti non
esc1ude - in occasione dei rinnovi contrattuali - adeguamenti della loro
misura in funzione della prevedibile dinamica della retribuzione base.

Interpretazione autentica delle parti
Le parti si danno atto che, per quanto riguarda la decorrenza degli aumenti
periodici di anzianità, la quale deve considerarsi svincolata da qualunque
riferimento alla maggiore età del prestatore d'opera, la contrattazione
collettiva per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende

commerciali
(ora denominati Operatori di Vendita) ha subito la medesima evoluzione di
quella per i dipendenti da aziende della distribuzione e dei servizi
(Settore Commercio) e pertanto ne riconfermano pienamente la natura
convenzionale nonché tutto quanto altro sottolineato con la "Interpretazione
autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità" in calce
all'art. 112, Seconda Parte, del presente CCNL.

Art. 15 - Trattamento economico

A decorrere dalle scadenze appresso indicate agli Operatori di Vendita
verrà erogato il seguente aumento salariale.

Decorrenza	I Categoria	II Categoria
1° gennaio '95	55.000	50.000
1° gennaio '96	50.000	40.000

L'aumento salariale di cui al presente articolo può essere assorbito, fino
a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole
espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul
presente contratto.
A decorrere dalla scadenza appresso indicata il fisso mensile degli
Operatori di Vendita sarà, pertanto, il seguente:

Decorrenza	I Categoria	II Categoria
1° gennaio '96	854.636	729.736

Per l'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, o con altre
forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei
guadagni globali percepiti nei dodici mesi precedenti la data di scadenza
dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia una
durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al
periodo di servizio prestato.
Le parti, nel darsi atto che il sistema retributivo previsto dal presente
articolo sostituisce ogni altro sistema precedentemente in atto,
riconoscono che restano ferme le condizioni di miglior favore

derivanti da
contratti provinciali stipulati con riferimento a tale categoria anteriormente all'entrata in vigore del presente contratto.

Dichiarazione a verbale
Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che, in coerenza con la politica
sindacale in atto, nel corso della vigenza del presente contratto non
saranno stipulati accordi provinciali o settoriali relativi al trattamento
economico e/o normativo degli Operatori di Vendita.

Art. 16 - Una tantum

A tutto il personale avente la qualifica di Operatore di Vendita, in forza
alla data del 1° giugno 1995 - compresi i giovani assunti con contratto di
formazione e lavoro - verrà erogato un importo una tantum pari a lire
200.000 lorde in relazione all'intero periodo di nove mesi intercorrenti
dal 1° aprile 1994 al 31 dicembre 1994.
Tale importo sarà erogato con il foglio paga di luglio 1995.
Per i casi di anzianità inferiore ai nove mesi l'importo di cui sopra sarà
erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata
durante il periodo indicato al comma precedente, secondo i criteri previsti
dagli articoli 106 e 107, Seconda Parte, del presente CCNL.
Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a
retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto ad
eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.
Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri
di proporzionalità.
Con i medesimi criteri di cui al comma precedente l'una tantum verrà
erogata al personale assunto con contratto a termine.
L'importo una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di
alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.
Con la corresponsione ditale importo si intende assolto, fino al 31.12.94,
ogni onere contrattualmente connesso al periodo di carenza contrattuale.
In caso di risoluzione del rapporto intervenuto antecedentemente alla

scadenza indicata al secondo comma tale importo verrà erogato sulla base
dei criteri di cui al successivo terzo comma.

Art. 17 - Provvigioni

Qualora l'Operatore di Vendita sia retribuito anche con provvigione sugli
affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.
Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta
all'Operatore di Vendita alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o
di concordato, se questa sia inferiore al sessantacinque per cento.
All'Operatore di Vendita spetterà però integralmente la provvigione nel
caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente
stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine
per colpa di essa.
Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni
di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a
buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.
La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture,
dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.
Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti
tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili sconti extra o
abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o
dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva
della ditta medesima.
All'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, spetterà la
provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite
(affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella
zona normalmente affidatagli oppure, ove non esista una zona determinata,
con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La
provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o

cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del
rapporto stesso.
Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e
il dipendente Operatore di Vendita.

Art. 18 - Mensilità supplementari

Fermo restando quanto previsto agli articoli 128 e 129, Seconda Parte, del
presente CCNL nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, oltre ai
dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Art. 19 - Rischio macchina

Con decorrenza dal 1° giugno 1995, fermo restando l'accollo all'Operatore
di Vendita della franchigia di £. 200.000 per ogni sinistro, le spese di
riparazione dell'automezzo per incidenti passivi provocati - senza dolo -
dagli Operatori di Vendita durante lo svolgimento delle prestazioni
lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'ottanta per
cento e comunque con un massimale di £. 4.200.000 anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti
interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e
sulla corrispondenza della fattura. L'uso dell'automezzo deve essere
comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Art. 20 - Preavviso

I termini di preavviso sono i seguenti:
a) fino a 5 anni di servizio compiuti: 30 giorni;
b) oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: 45 giorni;
c) oltre 1O anni di servizio compiuti: 60 giorni.
I termini di preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di
ciascun mese.

Art. 21 - Trattamento di fine rapporto

Fermo restando quanto previsto all'art. 138 del presente CCNL è facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'Operatore di Vendita percepisca, in conseguenza del licenziamento, per eventuali atti di previdenza (Casse Pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Art. 22 - Trattenimento in sede

Qualora l'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale, il rapporto d'impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato a tutti gli effetti e a percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.

Art. 23 - Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 7 per le assenze ingiustificate, la inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che li accompagnano:
1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).
Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui

all'art. 2105 c.c., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall'art. 7 del
presente Protocollo aggiuntivo ed in quelli di cui all'art. 2119 c.c..
L'importo delle multe sarà destinato al Fondo Pensioni dei Lavoratori
dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 24 - Diritti sindacali

Fermo restando quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 27 luglio
1994, che le parti riconfermano integralmente, la disciplina relativa ai
diritti sindacali dell'Operatore di Vendita viene transitoriamente riconfermata nelle seguenti disposizioni del presente articolo.
Con decorrenza dal 1° luglio 1992, nelle unità produttive che occupano più
di quindici Operatori di Vendita, le OO.SS. firmatarie del presente
contratto possono designare, singolarmente o unitariamente, i dirigenti
delle rappresentanze sindacali da scegliersi tra gli Operatori di Vendita
dell'unità produttiva stessa, secondo le misure previste nel secondo comma
dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
In relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività degli Operatori
di Vendita, potrà essere unitariamente designato un rappresentante sindacale aziendale anche presso imprese di minori dimensioni che non
abbiano alle proprie dipendenze quindici Operatori di Vendita, sempreché il
numero complessivo dei dipendenti dell'impresa sia superiore alle quindici
unità e gli Operatori di Vendita siano più di sette.
Le parti concordano inoltre che, nel caso di imprese che non abbiano presso
nessuna unità produttiva nell'ambito provinciale, regionale o nazionale un
numero di Operatori di Vendita di almeno quindici unità, le OO.SS. firmatarie potranno costituire una rappresentanza sindacale degli Operatori
di Vendita presso una sede dell'impresa, rispettivamente ad ambito provinciale, regionale o nazionale - purché in quell'ambito il numero degli
Operatori di Vendita sia almeno di quindici unità - designando i dirigenti

nella misura indicata al primo comma, ovvero in ragione di un dirigente RSA
ogni cinquanta Operatori di Vendita (o frazione superiore a venticinque),
nella sola ipotesi che questi ultimi facciano direttamente capo alla sede
centrale.
Ai suddetti dirigenti saranno concessi, per il disimpegno delle loro
funzioni, permessi nella misura di quattro giorni all'anno. Nel caso che il
dirigente svolga la sua attività di lavoro in una zona che disti oltre
duecentocinquanta chilometri dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere
un ulteriore giorno di permesso ogni trimestre.
La disciplina del presente articolo si applica nei confronti dei dirigenti
delle rappresentanze sindacali aziendali i cui nominativi e le relative
variazioni siano stati comunicati per iscritto dalle OO.SS. firmatarie
all'azienda cui l'Operatore di Vendita appartiene, per il tramite della
competente Associazione territoriale dei commercianti aderente alla
Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi.
Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al comma 4 deve
darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima.
Quanto riconosciuto in tema di rappresentanze sindacali aziendali con il
presente articolo non è cumulabile con quanto eventualmente già
riconosciuto in sede aziendale o territoriale o con quanto dovesse derivare
da disposizioni di legge successive.
Nell'ambito di aziende con più unità produttive, presso le quali esistano
RSA, possono essere istituiti organi di coordinamento a livello centrale,
nominati nell'ambito dei dirigenti RSA, per formare un esecutivo composto
da:
- 3 dirigenti fino a venticinque unità produttive;
- 6 dirigenti da ventisei unità a settanta;
- 9 dirigenti oltre settanta unità.

Ai dirigenti dell'esecutivo di cui sopra saranno concessi, in aggiunta ai
permessi di cui sopra, ulteriori cinque giorni ogni anno solare per il

disimpegno dei compiti attinenti al coordinamento dell'attività sindacale nell'ambito aziendale.
Agli effetti di quanto stabilito nel presente articolo sono da considerarsi, altresì, dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali degli Operatori di Vendita del commercio i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse. L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. I componenti dei Consigli o Comitati suddetti hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi stessi, nella misura di nove giorni annuì. Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali degli Operatori di Vendita del commercio, potrà usufruire di ulteriori 7 giorni annuì.
Nelle unità produttive con più di quindici Operatori di Vendita l'assemblea si svolgerà giusta la previsione dell'art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.
Qualora gli Operatori di Vendita dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria rappresentanza sindacale ai sensi del presente articolo, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, per lo svolgimento delle assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300, i lavoratori interessati potranno assentarsi dal lavoro per un massimo di due giorni nel corso dell'anno di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Art. 25 - Tentativo di conciliazione presso UPLMO

Nel caso in cui il tentativo previsto dal titolo IV, Prima Parte, del

presente CCNL abbia esito negativo, è prescritto un secondo tentativo da esperirsi presso l'Ufficio del Lavoro competente per territorio, con l'intervento dei rappresentanti delle stesse Organizzazioni sindacali che hanno assistito le parti nel corso del primo esperimento. I relativi verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in cinque copie, devono recare le firme delle parti interessate, dei rappresentanti delle rispettive Associazioni sindacali e del Direttore dell'Ufficio del Lavoro o di un suo delegato.
Le parti interessate potranno adire il magistrato solo dopo avere esperito con esito negativo anche il secondo tentativo di composizione; le parti sono tuttavia libere di iniziare l'eventuale azione giudiziaria qualora l'intera procedura di conciliazione non sia esaurita alla scadenza del termine di trenta giorni dalla denuncia della controversia all'Associazione territoriale dei commercianti. Copia autentica del verbale di mancato accordo dovrà essere esibita in giudizio dalla parte attrice a richiesta della convenuta.

Art. 26 - Procedura II tentativo di conciliazione

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, deve ugualmente essere esperito il tentativo di conciliazione di cui ai precedenti articoli del presente Titolo.
In caso di conciliazione della controversia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il relativo verbale sarà autenticato dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro competente per il territorio e acquisterà forza di titolo esecutivo con decreto del Pretore.
Il termine di sessanta giorni previsto dall'art. 6 della legge 15

luglio
1966, n. 604, per l'impugnativa di licenziamento, resta sospeso fino
all'esaurimento della procedura conciliativa di cui ai precedenti capoversi.
In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione presso gli Uffici
del Lavoro le parti possono definire consensualmente la controversia
mediante arbitrato irrituale in armonia con la norma di cui all'ultimo
comma dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con le procedure e le
modalità del seguente articolo.

Art. 27 - Collegio arbitrale

L'accordo circa il deferimento al Collegio arbitrale di cui al precedente
articolo deve essere comunicato dalle parti interessate alle rispettive
Organizzazioni sindacali entro dieci giorni dall'esaurimento del tentativo
di conciliazione in sede di Ufficio del Lavoro, e le Organizzazioni sono
tenute a procedere immediatamente alla costituzione del Collegio arbitrale.
Il Collegio arbitrale è composto da un rappresentante del datore di lavoro
e da un rappresentante del lavoratore, rispettivamente nominati dalle
competenti Organizzazioni sindacali, e da un Presidente nominato
consensualmente dalle predette Organizzazioni. In caso di mancato accordo
sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, si procederà al
sorteggio tra i nominativi compresi in una lista precedentemente compilata
d'intesa tra le Associazioni o Unioni provinciali dei commercianti e gli
Organismi sindacali locali delle Associazioni nazionali dei lavoratori
firmatarie del presente contratto.

Art. 28 - Contrattazione integrativa a livello aziendale

Nelle aziende che occupano oltre sette Operatori di Vendita è istituito un
premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti

dall'art. 39 CCNL 5 marzo 1975.
Con tale premio si intendono assolti tutti gli adempimenti derivanti per la parte economica della contrattazione aziendale. Il premio aziendale è inoltre assorbito da anticipi concessi in conto di futuri miglioramenti e da altri elementi retributivi dichiarati assorbibili.
Qualora in sede aziendale insorgano problemi applicativi della norma le parti si impegnano ad incontrarsi per la loro soluzione.

Art. 29 - Contratti di Formazione e Lavoro

A integrazione di quanto previsto dall'art.23 C, I Parte del presente contratto, per quanto riguarda gli operatori di Vendita le parti confermano che è possibile stipulare Contratti di Formazione e Lavoro secondo le seguenti modalità:

C.F.L. di tipo A.1) destinati all'acquisizione di professionalità intermedie: I e II categoria, con una durata di 24 mesi;
C.F.L. di tipo B) destinati all'inserimento professionale mediante l'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: I e II categoria con una durata di 12 mesi.

Il contenuto dei progetti formativi, considerato l'aspetto specifico della prestazione dell'Operatore di Vendita e tenuto conto che l'attività lavorativa si svolge, di norma, all'esterno della sede, dovrà in ogni caso prevedere congrui periodi di formazione nella zona e/o nel punto di vendita.

Art. 30 - Quote di riserva

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 16, Seconda Parte, del presente CCNL (esclusione dalle quote di riserva) per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, le parti concordano che ai sensi del secondo comma dell'art. 25, Legge 223/1991, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva le

assunzioni
dei lavoratori con qualifica di Operatore di Vendita di prima e seconda
categoria.

Allegati e Tabelle

ALLEGATO 1
Progetto standard di formazione e lavoro

FAC SIMILE (Da riprodurre su carta intestata dell'azienda).

Oggetto: Progetto di formazione e lavoro.

Il
sottoscritto.....nell
a sua
qualità di.....della
Ditta/Società.....
sita in..... prov.... Via.....
n.....
tel.....CAP..... Esercente attività
di.....
aderente alla..... Codice Istat/o settore
produttivo.....
.....
Contratto applicato: CCNL Terziario della distribuzione e dei servizi

Con organico di n..... dipendenti addetti a tempo indeterminato di
cui:

alla data di presentazione al..... al.....
del progetto

Dirigenti ....
Quadri ....
Impiegati ....
Operai ....
Apprendisti ....
TOTALE ....

Precedente utilizzo dei contratti di formazione e lavoro:
Numero Qualifiche Tempi % Conferme

chiede che venga approvato il progetto di formazione e lavoro di tipo a.1)
relativo al conseguimento della/e qualifica/che finali di:

Numero Qualifiche

Livello iniziale di inquadramento...
Livello finale di inquadramento...

ovvero
il progetto di formazione e lavoro di tipo a.2) relativo al conseguimento
della/e qualifica/che finali di:
Numero Qualifiche

Livello iniziale di inquadramento...
Livello finale di inquadramento...

ovvero
il progetto di formazione e lavoro di tipo b) per l'inserimento professionale nella qualifica di:
Numero Qualifiche

Livello iniziale di inquadramento...
Livello finale di inquadramento...
N. complessivo delle unità interessate all'assunzione... durata del/i
contratto/i di
formazione e lavoro:
Qualifiche Tipo C.FL. Mesi Tempi di assunzione
entro
entro
entro

La formazione, per i C.F.L. di tipo a.1) e per i C.F.L. di tipo a.2)
consisterà nell'impartire nozioni teorico-pratiche necessarie per lo
svolgimento delle mansioni ed il conseguimento della qualifica oggetto
della formazione stessa e consentirà l'inserimento graduale nella posizione
lavorativa sopra indicata, conseguente alla progressiva acquisizione delle
capacità professionali.
Per i C.F.L. di tipo b) la formazione sarà relativa alla disciplina del
rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonchè alla prevenzione
ambientale e antinfortunistica.

In particolare:

- la formazione sarà, di norma, impartita presso i locali dell'azienda,
dove viene svolta l'attività lavorativa;
- i contenuti dell'istruzione avranno particolare riferimento a:
.....
.....

La formazione sarà realizzata sotto la guida del titolare o di altre
persone esperte, anche, relativamente ai monte ore sopra individuati, nel
corso dello svolgimento delle attività lavorative.
La retribuzione sarà conforme a quella all'uopo prevista dal vigente CCNL
per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei
servizi.
Ai sensi della legge 1618/1962 il sottoscritto dichiara che non vi sono
stati negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione di personale con la
stessa qualifica.
Ai sensi dell'art. 2, Legge 675/1977, non sono in atto sospensioni dal
lavoro o riduzioni del personale con la stessa qualifica.
Dichiara inoltre che il presente progetto standard non sarà applicato a
giovani che abbiano già fruito di progetti formativi finanziati dal Fondo
Sociale Europeo. Dichiara infine di impegnarsi al rispetto del vigente CCNL
e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.
Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'azienda.
All. 1 - Attestato da cui risulti l'iscrizione dell'azienda ad una
Associazione aderente alla Confcommercio.

Data La Ditta

ALLEGATO 2
Relazioni sindacali a livello nazionale. Insediamento dell'Osservatorio
Nazionale

Successivamente alla conclusione del CCNL per i dipendenti di aziende del
Terziario: distribuzione e servizi, del 28 marzo 1987, la Confcommercio e
le Organizzazioni sindacali dei lavoratori Filcams CGIL, Fisascat CISL e
Uiltucs UIL, si sono incontrate numerose volte in ossequio

all'impegno
contrattualmente assunto di favorire corretti e proficui rapporti nell'ottica della gestione e del rilancio delle relazioni sindacali. In
questo ambito sono state poste le basi per l'attivazione dell'Osservatorio
Nazionale istituito ai sensi dell'art. 3, Prima Parte, del CCNL. E' stato, pertanto, possibile procedere all'insediamento di tale organismo
il giorno 2 marzo scorso, con un apposito incontro tenutosi in Roma, presso
la Confcommercio. Come previsto dal contratto nazionale l'Osservatorio
costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle
parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
In questo ambito nel corso della riunione di insediamento i membri dell'Osservatorio hanno concordato sull'opportunità di procedere, in via
preliminare, alla individuazione e raccolta di dati già esistenti, elaborati da Enti o Istituti pubblici e/o privati ovvero dalle stesse
articolazioni territoriali delle organizzazioni firmatarie del CCNL. Può
essere effettuato anche un censimento degli istituti di rilevazione.
Per quanto riguarda, più in particolare, i temi da approfondire, sono stati
inizialmente individuati i seguenti:
- Formazione e qualificazione professionale (conoscenza dello stato del
settore).
- Contratti di formazione e lavoro (raccolta accordi territoriali e
aziendali).
Le parti hanno, inoltre, concordato di incontrarsi a breve scadenza per
dare il via al gruppo di lavoro per le pari opportunità, previsto dall'art.2, Prima Parte del CCNL e di dar corso all'effettuazione dei
diritti di informazione.

Roma, 18 marzo 1988

ALLEGATO 3

Schema di riferimento per l'attività dell'Osservatorio Nazionale

L'attività dell'Osservatorio Nazionale potrà svilupparsi secondo lo schema

seguente, anche con riferimento a dati ed informazioni trasmessi dagli
Osservatori Provinciali.

Campi di intervento
Compiti assegnati
A) Gestione aspetti contrattuali attraverso specifiche ricerche relative a:
- raccolta e registrazione di tutti gli accordi integrativi aziendali e
territoriali;
- analisi dei contenuti degli accordi tra loro e con il CCNL;
- elaborazione e statistiche dei punti precedenti;
- elaborazione dei dati forniti dagli Osservatori Provinciali sulla
realizzazione e l'utilizzo del CFL e dell'apprendistato.
B) Analisi delle materie oggetto del diritto di informazione, anche
attraverso apposite ricerche relative a:

1) Andamento occupazionale
- esame dello stato e delle previsioni occupazionali del settore, eventualmente articolato per subsettori;
- coordinamento delle indagini e delle rilevazioni;
- elaborazione delle stime e delle proiezioni sull'occupazione nazionale
nel settore;
- programmazione e realizzazione di relazioni in merito alla preparazione
di incontri, su incarico delle parti.
2) Andamento economico e tecnologico
- Esame dello stato e delle previsioni economiche e produttive relative
alle prospettive di sviluppo del settore;
- coordinamento delle indagini e delle rilevazioni;
- esame dell'andamento statistico e strutturale dei subsettori.
3) Ambito legislativo
- Elaborazione della raccolta delle leggi e dei decreti che regolano tutti
i settori del commercio;
- elaborazione e raccolta dei disegni di legge e delle proposte di legge,
delle raccomandazioni e direttive CEE in materia di lavoro anche al fine di
assumere iniziative unitarie.
4) Formazione professionale
- Raccolta delle proposte degli Enti Bilaterali Territoriali e degli
Osservatori Territoriali ed elaborazione di progetti professionali di

riqualificazione ed aggiornamento continuo;
- predisposizione di progetti pilota di formazione professionale da
realizzarsi a livello territoriale;
- predisposizione di progetti formativi per singole figure professionali
relative a:
- CFL;
- nuove professionalità;
- riconversione professionale;
- introduzione nuove tecnologie
- apprendistato

Allegato 4

Statuto dell'Ente bilaterale nazionale

Art. 1

(Costituzione)

Conformemente a quanto previsto dall'art. 16, prima Parte, del c.c.n.l. per i dipendenti del terziario della distribuzione e dei servizi 3 novembre 1994, è costituito l'Ente bilaterale nazionale.
Sono soci fondatori: la Confcommercio (Confederazione generale italiana del commercio del turismo e dei servizi), da una parte, e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, dall'altra.

Art. 2

(Scopo e finalità)

L'Ente bilaterale nazionale, ai sensi dell'art 12 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro. Esso si propone lo scopo di promuovere e sostenere con le opportune iniziative il dialogo sociale tra le parti.
In particolare, l'Ente bilaterale nazionale avrà i seguenti scopi:
a) promuovere la costituzione degli Enti bilaterali a livello territoriale;
b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
c) promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
d) favorire le opportunità di accesso per il settore terziario ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai Fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo;
e) promuovere, in raccordo con le attività condotte dall'Osservatorio nazionale, di cui all'art. 6, prima Parte, del c.c.n.l. per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi 3 novembre 1994, lo studio delle iniziative in materia di occupazione e mercato del lavoro;
f) favorire, attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/1991, nonché favorire il loro

reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
g) seguire la realizzazione del lavoro interinale nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
h) ricevere notizia della costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro formazione;
i) favorire lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza;
l) seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
m) valorizzazione in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e le relative esperienze bilaterali;
n) individuare ed adottare iniziative che rispondono all'esigenza di ottimizzare le risorse interne all'Ente bilaterale nazionale stesso;
o) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente bilaterale nazionale.

Art. 3
(Sede)

L'Ente ha sede in via provvisoria presso la Confcommercio in Roma, p.zza G. G. Belli n. 2.

Art. 4
(Durata)

La durata dell'Ente è illimitata.

Art. 5
(Soci)

Sono soci ordinari dell'Ente i soci fondatori di cui all'art. 1 del presente Statuto.
I soci aggregati, senza diritto di voto, né di rappresentanza attiva o passiva negli organi direttivi dell'Ente, potranno essere rappresentati dagli Enti bilaterali territoriali e da istituti di rilevanza nazionale ed anche internazionale, comunque collegati, per finalità e per appartenenza al settore terziario, alle organizzazioni promotrici.

Art. 6
(Organi)

Sono Organi dell'Ente bilaterale nazionale:
- il Consiglio direttivo;
- il comitato Esecutivo;
- il Presidente;
- il collegio dei Revisori dei conti.

Fatta eccezione per il Presidente del collegio dei Revisori dei conti, tutte le cariche sono gratuite, hanno la durata di tre esercizi finanziari e possono essere riconfermate (una sola volta).
La funzione di componente del Consiglio direttivo ha termine nel caso in cui la

designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni.
In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione.
In caso di dimissioni, di revoca o di decadenza dal comitato Esecutivo, il Presidente convoca immediatamente il Consiglio direttivo per l'elezione del sostituto.

Art. 7
(Consiglio direttivo)

Il Consiglio direttivo è composto da 24 membri, nominati dai soci fondatori, dei quali 12 su designazione della Confcommercio e 12 su designazione delle Organizzazioni sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS.
La prima riunione del Consiglio direttivo verrà convocata dagli stessi soci fondatori.
Il Consiglio direttivo elegge al proprio interno il Presidente ed il Vice Presidente dell'Ente bilaterale nazionale, nonché i componenti il comitato esecutivo, secondo quanto stabilito al successivo art. 8.
Il Consiglio direttivo inoltre:
- fissa gli indirizzi e le linee di sviluppo dell'attività per il raggiungimento degli scopi sociali;
- approva, su proposta del comitato esecutivo, la relazione sull'attività programmata e su quelle svolte allegate al bilancio preventivo ed al conto consuntivo;
- approva, su proposta del comitato esecutivo, il programma, il bilancio preventivo ed il conto consuntivo;
- approva il regolamento dell'Ente bilaterale nazionale;
- esprime il proprio parere obbligatorio sulle proposte di modifica dello Statuto prima dell'approvazione delle medesime da parte dei soci fondatori;
- adempie alle funzioni previste dalla legge e dai regolamenti per i Consigli direttivi delle associazioni.
Il Consiglio direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata da inviarsi 15 giorni prima della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo telegrafo e telefax, da inviarsi almeno cinque giorni prima della data della riunione.
Il Consiglio direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno un terzo dei Consiglieri in carica. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno il 50%+1 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza (50%+1) dei presenti.
Per la validità delle riunioni relative all'approvazione del Regolamento, modifiche statutarie, scioglimento dell'ente, ed eventuali altre decisioni di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza dei 2/3 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza qualificata (2/3) dei presenti.
In caso di parità di voti, l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 giorni.

In caso di ulteriore parità di voti, la proposta viene ritirata.
Il Consiglio direttivo nomina ad ogni riunione un segretario.

Art. 8
(Comitato esecutivo)

Il comitato esecutivo è espresso dal Consiglio direttivo ed è composto da 6 membri effettivi e da 6 membri supplenti eletti dal Consiglio direttivo nel rispetto del carattere bilaterale e paritetico dell'Ente, ed in ogni caso dovranno essere rappresentati tutti i soci fondatori.
Dei 6 membri effettivi fanno parte di diritto il Presidente ed il Vice Presidente del Consiglio direttivo, i quali assumeranno la stessa carica in seno allo stesso comitato esecutivo.
Sulla base dei programmi di attività e degli indirizzi operativi fissati dal Consiglio direttivo, il comitato esecutivo coordina l'attività dell'Ente, assicura l'attuazione dei programmi operativi adottando le deliberazioni ad essi inerenti.
Il comitato esecutivo, inoltre:
- elabora e propone al Consiglio direttivo le linee di sviluppo dell'attività istituzionale dell'Ente, le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;
- predispone il Regolamento dell'Ente;
- definisce gli accordi di collaborazione per le iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, di cui all'art. 2 del presente Statuto, con associazioni, Enti, istituti ed altri organismi nazionali, europei ed internazionali aventi finalità analoghe;
- indirizza e coordina la gestione dell'Ente e provvede alla redazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo;
- assume i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione interna dell'ente;
- può adottare, in caso di urgenza, deliberazioni relative all'ordinaria gestione di competenza del Consiglio direttivo sottoponendole a ratifica in occasione della prima seduta successiva di tale organo.
Il comitato esecutivo si riunisce su convocazione del Presidente.
Le riunioni e le deliberazioni sono valide se si svolgono secondo quanto previsto all'art. 7 per il Consiglio direttivo.
Il comitato esecutivo nomina ad ogni riunione un segretario.

Art. 10
(Il Presidente)

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'Ente, convoca e presiede il Consiglio direttivo ed il comitato esecutivo.
Il Presidente è eletto dal Consiglio direttivo nel proprio ambito, secondo quanto previsto dall'art. 7.
In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente, anch'egli eletto tra i membri del Consiglio direttivo, in rappresentanza della parte di cui non è espressione il Presidente.
I compiti assegnati al Presidente sono definiti dal regolamento dell'Ente.

Art. 11
(Il collegio dei Revisori dei conti)

Il collegio dei Revisori dei conti è composto da tre membri nominati come segue:
- 1 con la funzione di Presidente, scelto fra i professionisti iscritti all'Albo dei Revisori dei conti istituiti presso il Ministero di Grazia e Giustizia, di comune accordo fra i soci;
- 1 effettivo ed 1 supplente dalle Organizzazioni sindacali;
- 1 effettivo ed 1 supplente dalla Confcommercio.

Qualora, nel periodo di carica del collegio, vengano meno uno o più componenti, subentrerà altro membro scelto secondo i criteri sopra indicati.
Il componente subentrante rimane in carica sino alla scadenza del periodo di carica degli organi.
Il collegio dei Revisori controlla l'amministrazione dell'Ente, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili.
Il collegio redige la relazione sul conto consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola 15 giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio indetta per l'approvazione del suddetto conto consuntivo.
I Revisori dei conti assistono alle sedute del Consiglio direttivo. Il Presidente del collegio dei Revisori dei conti può partecipare alle riunioni del comitato esecutivo.
Nel caso in cui si ritenesse opportuna la partecipazione al collegio di altri Revisori in rappresentanza di soggetti pubblici erogatori di contributi o in rappresentanza di soci aggregati, il collegio può essere integrato da altri due membri effettivi ed uno supplente, fino a raggiungere così, il numero di cinque membri effettivi e tre supplenti.

Art. 12
(Patrimonio sociale)

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'ente e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del contratto nazionale di lavoro del terziario della distribuzione e dei servizi e suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente o accantonati, se ritenuto necessario o opportuno, per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.
Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'Ente, è quello del "Fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'ente sia durante la vita dell'ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 13
(Esercizio sociale)

L'Esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.
Il Bilancio preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dal Consiglio direttivo dell'Ente entro il 31 ottobre, il conto consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile.
Al conto consultivo deve essere allegata la situazione patrimoniale al termine dell'esercizio.

Art. 14
(Avanzi di gestione)

Gli avanzi di gestione, alla fine di ogni esercizio, saranno erogati nell'esercizio successivo e destinati ai fini dell'Ente bilaterale nazionale.

Art. 15
(Scioglimento-Cessazione)

In caso di scioglimento dell'Ente bilaterale nazionale o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dal Consiglio direttivo, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo dell'Ente bilaterale nazionale.

Art. 16
(Osservatorio nazionale)

L'Osservatorio nazionale previsto all'art. 6 del c.c.n.l. del terziario della distribuzione e dei servizi 3 novembre 1994 opera in seno all'Ente bilaterale nazionale.

Art. 17
(Finanziamento)

In via provvisoria, l'Ente bilaterale nazionale è finanziato mediante riscossione del quindici per cento del gettito netto globale degli Enti bilaterali territoriali già previsto a favore dell'Osservatorio nazionale dall'art. 1 dell'accordo 20 luglio 1989.

Art 18
(Regolamento)

Per l'attuazione del presente Statuto l'Ente si doterà di un regolamento, che dovrà essere approvato dal Consiglio direttivo.

Art. 19
(Disposizioni finali)

I soci fondatori possono modificare all'unanimità il presente Statuto, depositando il nuovo Statuto presso il notaio che custodisce l'atto costitutivo dell'Ente bilaterale nazionale.
Gli scopi dell'Ente potranno essere modificati dai soci fondatori solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il c.c.n.l. del terziario della distribuzione e dei servizi.

Art. 20
(Rinvio alle leggi)

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.

Allegato 5
Statuto tipo dell'Ente bilaterale territoriale

Visto l'articolo 12 e seguenti del codice civile.
Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario:
distribuzione e servizi, stipulato il 28 marzo 1987, in cui all'art. 12 prima Parte, è prevista la costituzione dell'Ente bilaterale,
è approvato il seguente

Statuto

dell'Ente Bilaterale della provincia (regione) di .....

Art. 1
(Denominazione)

E' costituita una associazione avente la denominazione "Ente bilaterale".
L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta.

Art. 2
(Sede)

L'Ente ha sede in ..... Via..... n. .....
Con deliberazione dell'Organo Amministrativo potranno essere istituite sedi secondarie e uffici, nell'ambito della stessa provincia (regione).

Art. 3
(Scopi)

L'Ente non persegue finalità di lucro ed ha i seguenti scopi:
a) istituire l'Osservatorio provinciale (art. 12, secondo comma, prima Parte);
b) promuovere e gestire, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti (art. 12, quarto comma, prima Parte);
c) svolgere le azioni più opportune affinchè dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione

di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto (art. 12, quinto comma, prima Parte);
d) ricevere dalle associazioni imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti Organizzazioni sindacali gli accordi applicativi in materia di contratti di formazione e lavoro realizzati, a livello territoriale ovvero a livello aziendale, nelle imprese che operano in più ambiti regionali (art. 20, primo e terzo comma, prima Parte);
e) fornire il parere di conformità all'accordo quadro nazionale sui contratti di formazione e lavoro dei progetti presentati dalle aziende di cui alla precedente lettera d) (1), (art. 20 quarto comma, prima Parte);
f) ricevere le intese realizzate a livello territoriale che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal c.c.n.l. (art. 25, secondo comma, seconda Parte);
g) esprimere parere vincolante di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti in base agli accordi di cui alla precedente lettera f), esaminando le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato (art. 25, quarto comma, seconda Parte);
h) assolvere altri compiti espressamente previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria.

---

(1) Salvo diversa disciplina concordata sulla materia in sede locale.

Art. 4
(Durata)

La durata dell'Ente è a tempo indeterminato.

Art. 5
(Soci)

Sono soci dell'Ente:
l' ..... dei commercianti di .....
la FILCAMS-CGIL di ....., la FISASCAT-CISL di....., la UILTuCS-UIL di .....

Art. 6
(Organi)

Gli Organi dell'Ente, nel cui ambito dovrà essere riconosciuta omogenea e paritetica rappresentatività di tutti gli interessi dei soci, sono:
1) l'Assemblea;
2) il Presidente;
3) il Vice Presidente;
4) il Consiglio direttivo;
5) il collegio dei Revisori.
Tutte le cariche sono elettive, hanno la durata di 3 esercizi finanziari e possono essere riconfermate per una sola volta.
Qualora in tale periodo uno o più membri venisse a cessare dalla carica, il socio che lo ha designato provvederà alla sua sostituzione.

Art. 7
(Assemblea)

L'Assemblea è composta da .....delegati, di cui..... nominati dall'associazione/unione di ....., e ..... da ognuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di ..... .
L'Assemblea è convocata dal Presidente dell'Ente almeno una volta l'anno, per l'approvazione dello stato di previsione e del conto consuntivo, per l'approvazione di eventuali modifiche dello Statuto e per l'esame delle iniziative sociali intraprese o da intraprendere, e ogni qualvolta, a giudizio del Consiglio direttivo, speciali circostanze lo richiedono ovvero nell'ipotesi in cui la convocazione sia richiesta, con indicazione dei punti di proposta in discussione, da almeno un terzo dei delegati aventi diritto di voto.
La convocazione dell'Assemblea sarà effettuata almeno 15 giorni prima della data fissata a mezzo lettera raccomandata spedita al domicilio del delegato, contenente l'ordine del giorno, il luogo, il giorno, l'ora della riunione, in casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione telefonica o via telex o telefax con un preavviso minimo di 48 ore.
L'Assemblea può essere convocata anche in luogo diverso dalla sede sociale, mediante avviso che, contenente l'ordine del giorno, sarà affisso nella sede sociale, ed eventualmente nelle sedi periferiche dell'Ente, almeno otto giorni prima della data fissata per la riunione. Il Presidente dell'Ente, in relazione a specifiche esigenze o particolarità del caso, potrà avvalersi anche di altre idonee forme di convocazione.
L'Assemblea sarà presieduta dal Presidente dell'Ente o, in caso di impedimento o assenza di questi, dal Vice Presidente. Ove anche il Vice Presidente fosse assente od impedito, l'Assemblea sarà presieduta da persona indicata dall'Assemblea stessa.
Al Presidente dell'Assemblea spetta di stabilire le modalità di votazione, e la direzione dello svolgimento della seduta.
Il Presidente dell'Assemblea designa il segretario, che redigerà il verbale della riunione e, in caso di necessità, due o più scrutatori scelti tra i delegati intervenuti.
L'Assemblea è validamente riunita quando sono presenti in prima convocazione almeno..... delegati per ogni socio; in seconda convocazione almeno .....delegati per ogni socio.
Le deliberazioni sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole di almeno due terzi più uno dei delegati presenti.
Per modificare lo Statuto, per approvare il regolamento delle Attività e sue modifiche, per deliberare la messa in liquidazione dell'Ente, per deliberare l'eventuale richiesta di riconoscimento dell'Ente, nonché per le deliberazioni relative alla nomina, alla sostituzione e/o revoca dei componenti il Consiglio direttivo e il collegio dei Revisori, e all'approvazione dello stato di previsione e del conto consuntivo è necessaria la presenza di almeno..... delegati per ciascun socio e le relative delibere sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole dei tre quarti dei delegati presenti. In relazione a tali

deliberazioni, il verbale di cui appresso dovrà essere redatto da un notaio designato dal Presidente.
Le deliberazioni dell'Assemblea risultano dal verbale redatto dal segretario e firmato dal Presidente e dal segretario stesso, nonché dai due delegati designati dall'Assemblea.
I verbali delle Assemblee saranno a disposizione dei soci i quali, mediante richiesta scritta, potranno prendere visione presso la sede.

Art. 8
(Consiglio direttivo)

Il Consiglio direttivo è composto da.....membri, dei quali .....designati dalla Associazione/Unione dei Commercianti di..... ...e ..... designati dalla FILCAMS-CGIL, dalla FISASCAT-CISL e dalla UILTuCS-Uil di....., e nominati dall'Assemblea.
Per ogni membro effettivo deve essere nominato un supplente.
Il Consiglio elegge tra i suoi membri il Presidente e il Vice Presidente, i quali rivestiranno anche la carica di Presidente e Vice Presidente dell'Ente, nonché dell'Assemblea.
Al Consiglio direttivo è riconosciuto ogni più ampio potere di ordinaria e straordinaria amministrazione per la attuazione degli scopi e la gestione dell'Ente.
Ad esso è affidata la gestione del patrimonio sociale.
Il Consiglio, tra l'altro:
- sovraintende a tutte le attività dell'Ente, imprimendo e garantendo unità di indirizzo e coordinata pianificazione e sviluppo degli interventi; individua e fissa le specifiche modalità di attuazione dei fini generali dell'ente e gli obiettivi ritenuti di volta in volta prioritari; disciplina i vari interventi ed iniziative approvandone i relativi progetti generali e particolari; provvede agli accantonamenti delle risorse e mezzi dell'Ente nei modi, forme e tempi da esso deliberati; provvede sulla base delle risultanze contabili ad attribuire le risorse ed i mezzi in relazione agli scopi indicati all'art. 3;
- predispone il regolamento delle attività dell'Ente sottoponendolo all'approvazione dell'Assemblea;
- provvede alla compilazione dello stato di previsione e del conto consuntivo da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- regola lo svolgimento dell'attività sociale, il funzionamento e l'uso dei beni dell'Ente;
- provvede alla convocazione dell'Assemblea nei casi previsti dall'art. 7.
Il Consiglio con apposita deliberazione potrà delegare parte dei propri poteri, così come l'esecuzione di determinati atti, al Presidente e al Vice Presidente.
Il Consiglio direttivo si riunisce su convocazione del Presidente, ogni qualvolta questi lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno un terzo dei consiglieri in carica. La convocazione dovrà essere effettuata a mezzo lettera raccomandata spedita al domicilio del consigliere almeno 15 giorni prima della riunione e dovrà contenere l'ordine del giorno, il luogo, il giorno, l'ora della riunione; in caso di urgenza, il Consiglio potrà essere convocato a mezzo comunicazione telegrafica

o via telex o telefax, con un preavviso di 48 ore.
Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza del ?? % dei consiglieri che comunque garantiscano la rappresentanza di tutti i soci.
Alle riunioni, ed in considerazione della eventuale particolarità delle materie da affrontare, potranno essere invitati ad assistere e riferire i componenti dell'Osservatorio provinciale, ove costituito.
Le deliberazioni sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole di almeno i due terzi più uno dei consiglieri presenti.
Il libro delle adunanze e delle deliberazioni del Consiglio direttivo è tenuto a cura del Presidente.
Ai consiglieri competerà, esclusivamente, il rimborso delle spese documentate sostenute per l'esercizio delle funzioni.

Art. 9
(Presidenza e vice presidenza)

Il Presidente ha, a tutti gli effetti, la rappresentanza legale dell'Ente; ne ha la firma che può delegare al Vice Presidente.
Il Presidente ha ogni potere relativo alla esecuzione delle deliberazioni del Consiglio direttivo e dell'Assemblea e ad esso spetta la supervisione delle attività sociali, nonché la convocazione dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 7.
Il Presidente è eletto dal Consiglio direttivo alternativamente tra i propri membri di designazione della Associazione/Unione e quelli di designazione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.
Il Vice Presidente è eletto tra i membri di designazione della parte di cui non è espressione il Presidente.
Il Vice Presidente esercita le funzioni ed i poteri del Presidente, in caso di assenza o impedimento di questi.

Art. 10
(Collegio dei Revisori)

Il collegio dei Revisori nominato dall'Assemblea sarà composto da tre membri effettivi così designati: 1 scelto tra i delegati di parte datoriale, 1 tra i delegati dei soci di parte sindacale, 1 scelto tra gli iscritti all'Albo dei Revisori ufficiali dei conti che svolgerà funzioni di Presidente del collegio stesso e 3 membri supplenti nominati con gli stessi criteri.
Competerà all'Assemblea la nomina dei Revisori venuti meno per qualsiasi motivo, così come la sostituzione del membro ingiustificatamente assente a più di tre riunioni consecutive del collegio.
Il collegio dei Revisori interviene alle riunioni del Consiglio direttivo e avrà il compito di seguire attività di gestione del patrimonio e dei mezzi dell'Ente con ogni potere di accertamento e di ispezione riferendoli all'Organo Amministrativo, con apposita relazione annuale sulle risultanze di bilancio.
Nel caso vengano rilevate irregolarità i componenti del collegio ne riferiranno al Consiglio direttivo e, ove lo ritengano necessario, all'Assemblea, affinchè assuma i provvedimenti di competenza.
Il collegio si riunirà ogni qualvolta convocato dal suo Presidente e comunque

almeno ogni tre mesi. Le modalità di convocazione del collegio sono le medesime di quelle previste a proposito della convocazione del Consiglio direttivo.
Ai Revisori spetterà il rimborso delle spese sostenute nello svolgimento dell'incarico, e, ove deliberato dall'Assemblea e nella misura da questa fissata, competerà un gettone di presenza per ogni riunione del collegio o del Consiglio direttivo cui il revisore partecipi.

Art. 11
(Patrimonio sociale)

Tutti i mezzi patrimoniali dell'ente, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'Ente e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del contratto nazionale di lavoro del terziario: distribuzione e servizi e suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente o accantonati, se ritenuto necessario o opportuno, per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.
Il regime giuridico relativo ai beni e, in generale, al patrimonio dell'Ente, è quello del ''Fondo comune'' regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.
I soci non hanno diritto a titolo alcuno sul patrimonio dell'Ente sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 12
(Esercizio e bilancio)

L'esercizio dell'Ente bilaterale inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.
Entro il ..... il Consiglio direttivo depositerà presso la sede dell'Ente il conto consuntivo dell'anno precedente e lo stato di previsione corredato dalla Relazione del Consiglio direttivo e del collegio dei Revisori sullo stato e le prospettive dell'Ente.

Art. 13
(Scioglimento)

Nel caso di scioglimento per qualsivoglia motivo, l'intero patrimonio dell'Ente una volta procedutosi all'integrale pagamento degli eventuali debiti, sarà devoluto, sulla base di apposito accordo, a favore di Enti pubblici e privati aventi finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente.
In caso di scioglimento il Consiglio direttivo fungerà da liquidatore.

Art. 14
(Regolamento delle attività per l'Ente bilaterale)

Le attività dell'Ente ed ogni altra materia attinente allo svolgimento delle stesse, sono disciplinate oltre che dal presente Statuto, da apposito regolamento predisposto dal Consiglio direttivo ed approvato dall'Assemblea.

Art. 15
(Disposizioni finali)

Per tutto quanto non previsto dal presente Statuto e dal regolamento delle attività, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, e segnatamente quelle in materia di associazioni di tendenza senza scopo di lucro.
In ogni caso, per solidale irrevocabile volontà delle parti stipulanti l'interpretazione e l'applicazione delle disposizioni statutarie, regolamentari e di legge, dovrà tenere in preminente considerazione ed apprezzamento il testo, lo spirito e le ampie riconosciute finalità del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi.
Modifiche dello Statuto, degli scopi sociali, della messa in liquidazione delle attività, delle modalità di contribuzione, potranno essere deliberate solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il c.c.n.l., o a livello territoriale previo conforme parere, a pena di nullità, delle suddette organizzazioni nazionali.

ALLEGATO 6
Trattamento di malattia nelle province di Trieste e Gorizia

Le parti, nel darsi atto di quanto già convenuto nell'allegato 8 del CCNL
25 settembre 1976 e di quanto stabilito dalla legge 23 dicembre 1978, n.
833, istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale e della legge 29 febbraio
1980, n. 33, specificatamente per quanto riguarda le nuove norme sull'anticipazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, confermano che:
1) le aziende verseranno i contributi, nelle misure di legge, all'INPS che
corrisponderà ai lavoratori le prestazioni economiche secondo le vigenti
disposizioni;
2) i datori di lavoro integreranno, per i lavoratori in servizio alla data
del 1° ottobre 1976, l'indennità economica corrisposta dall'INPS, fino a
raggiungere il 100% della retribuzione. Per i lavoratori assunti successivamente al 1° ottobre 1976 si applicheranno invece integralmente le
norme del contratto nazionale;
3) per i dipendenti da aziende commerciali operanti nella provincia di
Trieste con anzianità di lavoro superiore a 10 anni alla data del

1°
ottobre 1976, i datori di lavoro si impegnano al mantenimento del miglior
trattamento in atto (50% della retribuzione dal 181° al 270° giorno di
malattia).

ALLEGATO 7

Fondo di solidarietà

Successivamente alla definizione legislativa della normativa del Fondo di
solidarietà di cui al punto 12 del lodo Scotti, le aziende si impegnano a
provvedere mensilmente alla riscossione delle quote di partecipazione
volontaria dei lavoratori ed al loro versamento agli Istituti di Credito
secondo le modalità che saranno stabilite dalle Organizzazioni Sindacali
dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

ALLEGATO 8

Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine
rapporto

1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di
fine rapporto per i dipendenti da aziende commerciali, nei limiti numerici
stabiliti dalla legge, verrà osservato il seguente ordine di priorità:
a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in
Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari
conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari
conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo
sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di
alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in
zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;

c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in
Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con
familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non
risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla
lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel
comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano
della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano
alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore
della legge;
e) terapie o protesi che non siano previste dal Servizio Sanitario Nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o
familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due
dodicesimi della retribuzione annua;
f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con
familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti
proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del
dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede
di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia
analogamente situato;
g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in
tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di
dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti
proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiano o
in zona vicina;
i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di
dipendente;
l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e

accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria previa consultazione delle r.s.a. e del Consiglio di Azienda, sarà formata entro i due mesi successivi. Tale graduatoria sarà affìssa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità.
Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.

3) Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata.
Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

4) Per casi urgenti di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1) si riconoscerà d'intesa con le r.s.a. o il c.d.a. l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazione previsto dalla legge.

5) Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notarile, a cui farà seguito la documentazione, costituita da certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari.
Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto.
L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo.
La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurne l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto presso il quale il mutuo è acceso.
Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, dalla delibera del Consiglio di Amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione.
Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del Comune attestante che i lavori sono in corso.
Le domande accolte di cui al precedente comma nentrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno

successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.

8) In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

9) Il presente accordo ha validità fino al 31 marzo 1986. S'intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

ALLEGATO 9

Art. 97 - CCNL 17 dicembre 1979

Oltre al preavviso di cui all'art. 95 o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art.96, il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto in caso di licenziamento ad una indennità commisurata come segue:

1) Personale con mansioni impiegatizie ai sensi di legge:
30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio prestato, per tutta la durata del rapporto di lavoro.
2) Personale con mansioni non impiegatizie ai sensi di legge:
A) per l'aiuto commesso dell'alimentazione in generale e per i banconieri di macelleria, norcineria ed affini:
a) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;
b) giorni 18 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 30 giugno

1958;
c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1958 al 31 dicembre 1973;
d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.
B) per l'aiuto commesso delle rivendite di pane e pasta non annesse ai
forni:
a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;
b) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 31 dicembre 1963,
c) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
d) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973,
e) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

C) per tutto il restante personale già appartenente alla categoria D:
a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;
b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

D) per tutto il personale già appartenente alla categoria E:
a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;
b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

Il calcolo dell'indennità deve essere effettuato, per tutto il personale e
per l'intera anzianità, sulla base della retribuzione in atto al

momento
della cessazione del rapporto, fatte salve le diverse aliquote e i diversi
scaglioni di cui al comma precedente, anche nel caso previsto nell'ultimo
comma del precedente art. 71.
Ai fini del computo dell'indennità di anzianità i valori di cui al punto 2
del primo comma del presente articolo sono espressi in ventiseiesimi della
retribuzione mensile. Agli effetti delle norme contenute nel presente
articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre allo stipendio o
salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le
partecipazioni agli utili, nonché le indennità continuative e di ammontare
determinato, esclusi gli assegni familiari.
Ai sensi dell'art. 2121 c.c. modificato con legge 31 marzo 1977, n. 91, gli
aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al
31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo dell'indennità di cui al
presente articolo.
Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di
produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla
media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.
Non costituiscono accessori computabili, agli effetti del presente
articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le
gratificazioni straordinarie non contrattuali, e simili.
Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità le frazioni di anno
saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le
frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Chiarimento a verbale
L'indennità di anzianità è costituita da quanto di competenza dei
lavoratori, in base alle norme del presente articolo, e dalle somme già
percepite a titolo di indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto
ai sensi dell'art. 74 quater del CCNL 25 settembre 1976 e dell'art. 79 del
presente contratto.

ALLEGATO 10

Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali
unitarie

Omissis

Tabella A - Paga base nazionale dall'1 gennaio 1995

Livelli	
Quadri	1.371.911
I	1.235.817
II	1.068.994
III	913.692
IV	790.221
V	713.943
VI	640.958
VII	548.764 + 10.000
APPRENDISTI	
Livelli Prima metà 65%	
IV	513.644
V	464.063
Livelli Seconda metà 80%	
IV	632.177
V	571.154

Tabella B - Paga base nazionale dall'1 gennaio 1996

Livelli	
Quadri	1.493.439
I	1.345.289
Il	1.163.688
III	994.630
IV	860.221
V	777.186
VI	697.736
VII	597.375 + 10.000
APPRENDISTI	
Livelli	

Prima metà 65%
IV 559.144
V 505.171
Livelli
Seconda metà 80%
IV 688.177
V 621.749

Tabella C - Aumenti salariali

Livelli	Aumenti 1.01.1995	Aumenti 1.01.1996	Totale
Quadri	133.681	121.528	255.209
I	120.419	109.472	229.891
Il	104.164	94.694	198.858
III	89.031	80.938	169.969
IV	77.000	70.000	147.000
V	69.567	63.243	132.810
VI	62.456	56.778	119.234
VII	53.472	48.611	102.083

Tabella D - Paga base nazionale al 31 dicembre 1994

Livelli	
Quadri	1.238.230
I	1.115.398
II	964.830
III	824.661
IV	713.221
V	644.376
VI	578.502
VII	495.292+10.000