ACCORDO QUADRO CONTENENTE

IL PROTOCOLLO PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DI 2°

LIVELLO APPLICATO AL SETTORE DEL MARKETING OPERATIVO

Oggi 07 dicembre 2012 tra:

ANASFiM, in persona del Presidente Nicola Augello e dei Consiglieri Luisa Berruti Antonella Marino Adrea Nicò e Mario Ronchetti

e

Le Fisascat-Cisl Regionali di Abruzzo, Emilia Romagna, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Umbria e Veneto nelle persone rispettivamente di Leonardo Piccinno, Davide Guarini, Marco Sismondini, Giuseppe Foti, Selena Soleggiati, Irmo Caretti, Vincenzo Riglietta, Carlo Di Paola, Valerio Natili, Maurizia Rizzo;

Le Uiltucs-Uil Regionali di Abruzzo, Emilia Romagna, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Umbria, Veneto, rispettivamente nelle persone di Mario Miccoli, Stefano Franzoni, Riccardo Serri, Massimo Aveni Banco, Marco Bolognini, Giannantonio Pezzetta, Giuseppe Zimmari, Pietro Baio, M.Ermelinda Luchetti/Giancarlo Ricciarelli, Luigino Boscaro.

SI È CONVENUTO QUANTO SEGUE

Premessa

1. Il marketing operativo è una particolare tecnica di promozione commerciale diffusa ormai capillarmente nell'ambito delle grandi strutture della distribuzione al dettaglio, che negli ultimi 20 anni ha assunto dimensioni socio economiche rilevantissime. A tale tecnica fanno ormai ricorso la maggior parte delle case produttrici presenti nei diversi comparti merceologici e in questa attività sono impiegate centinaia di imprese specializzate operanti su tutto il territorio nazionale che realizzano volumi di fatturato assai cospicui e danno occupazione a molte decine di migliaia di lavoratori.

2. L'attività in concreto svolta dai lavoratori in esso occupati è sostanzialmente riconducibile ai profili professionali:
   - del *promoter*, che nell'ambito del punto di vendita si occupa di sollecitare l'interesse del consumatore attraverso la distribuzione di materiale promozionale, prova gratuita di prodotti o dimostrazione dell'uso dei prodotti stessi, affissione di locandine, gestione di attività dimostrative;
   - del *merchandiser*, che si occupa dell'allestimento dei banchi di vendita curando di presentare il prodotto nel modo più efficace per attirare l'attenzione del potenziale acquirente anche con l'ausilio di materiale pubblicitario o di supporto, della gestione del rifornimento della merce e delle ordinazioni al fine di evitare l'esaurimento temporaneo delle giacenze nel magazzino e di altre attività complementari, quale ad es. la rilevazione di prodotto intesa come monitoraggio dei prezzi e di ogni dato o informazione relativi ai prodotti concorrenti (sconti praticati, caratteristiche qualitative, modalità di commercializzazione ecc.);

3. I rapporti di lavoro nel settore del *marketing* operativo sono stati tradizionalmente inquadrati nell'area delle collaborazioni autonome coordinate e continuative o a progetto, al di fuori di qualsiasi apparato protettivo.

4. Alla luce della recente e più restrittiva disciplina in materia di collaborazioni autonome comunque denominate (contenuta l. 28 giugno 2012 n. 92), che potrebbe avere un impatto pesante sull'occupazione nel settore in questione, in conseguenza dell'elevata elasticità della domanda di manodopera nel settore, è interesse delle Organizzazioni stipulanti negoziare a livello territoriale il riassorbimento delle suddette forme di collaborazione autonoma nell'area del lavoro dipendente stabile e regolare soggetto al contratto collettivo nazionale per il settore terziario, con effetto dal 1° gennaio 2013 e con modalità tali da consentire l'indispensabile graduazione nel tempo del relativo aumento del costo per le imprese datrici di lavoro.

5. Con il presente accordo, specificamente dedicato al comparto del *Marketing Operativo*, le Parti assumono quale riferimento il Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi che verrà applicato a tutto il personale dipendente già assunto e di nuova assunzione. Con il presente Accordo le Parti, in base agli artt. ricompresi nel Titolo II, Capo 2 e 3, della 1^ Sezione del Ccnl, intendono utilizzare gli spazi offerti dalla contrattazione e dalla legge, per adattare la disciplina dei rapporti individuali alle esigenze specifiche di questo comparto, con modifiche che consentano l'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro o la trasformazione dei rapporti attuali dalla forma della collaborazione autonoma a quella del lavoro subordinato con aumenti di costo opportunamente graduati nel tempo e rimodulando a tale scopo:
   i) le materie dei minimi retributivi
   ii) le mansioni e gli inquadramenti;
   iii) l'orario di lavoro;
   iv) la flessibilità del lavoro;
   v) gli artt. 4 e 24 della Legge 223/91

Tutto ciò premesso,

SI CONVIENE

A. che limitatamente al biennio 2013 – 2014 le figure professionali di cui in premessa, anche con compiti di coordinamento o di esercizio promiscuo delle mansioni proprie di ciascun profilo, trovino collocazione al 7° livello del Ccnl e che l'eventuale mutamento di mansioni dovuto al passaggio da un profilo all'altro non configuri violazione dell'art. 2103 c.c., essendo tutte le mansioni menzionate nel punto 2 della premessa considerate equivalenti tra loro. Si precisa che i livelli di approdo finali, da raggiungere a partire dal 2015, saranno da definire in base alle declaratorie e le classificazioni da identificare, tematiche che saranno oggetto di specifici incontri tra le Parti nel corso del 2013;

B. che con riferimento alla gradualità degli adeguamenti retributivi, fermo restando comunque che gli incrementi retributivi diretti e indiretti ai diversi titoli qui richiamati decorreranno dal 1° gennaio 2015, l'aumento del costo del lavoro che ne deriverà a partire da tale data (con esclusione dal calcolo degli oneri contributivi aggiuntivi per i Tempi Determinati) dovrà essere contenuto entro il limite del 5% annuo della retribuzione annua lorda; che all'interno della % annua limite di aumento della retribuzione lorda su descritta, il

diritto alla quattordicesima mensilità maturi in misura pari al 25% a decorrere dal gennaio 2015 e aumenti di pari misura alla scadenza di ognuno dei tre anni successivi; le Parti concordano di valutare insieme a fine 2013 se esisteranno le condizioni per anticipare nel 2014 aumenti tabellari della retribuzione entro il limite del 3%;

C. che, in considerazione della variabilità nella frequenza, durata e collocazione temporale degli interventi da svolgersi presso i punti di vendita, gli addetti al *marketing* operativo vengano considerati agli effetti retributivi e normativi lavoratori discontinui con applicazione della relativa parametrazione su tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti e con possibilità da parte dei medesimi di assunzione di incarichi contemporaneamente anche a favore di più imprese del settore, quando non sussistano vincoli di esclusiva in tal senso imposti dalla committenza;

D. che per le stesse ragioni di cui al punto precedente è consentita la stipulazione con gli addetti al *marketing* operativo, senza limitazioni di età, di contratti di lavoro intermittente a tempo determinato o indeterminato, o di contratti a part time, o di contratti a tempo determinato alle condizioni e con le modalità stabilite in sede di contrattazione di secondo livello e comunque nel rispetto dei seguenti parametri:

d1) **quanto al <u>contratto di lavoro intermittente</u>:**

- si conviene di utilizzare esclusivamente il lavoro intermittente senza l'indennità di disponibilità e conseguentemente senza l'obbligo di reperibilità per i lavoratori;
- possibilità di ricorrere al lavoro intermittente nell'intero arco annuale e senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero di lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato;
- il contratto di lavoro intermittente fatto salvo quanto previsto dalle vigenti leggi e dai Ccnl in materia di orari di lavoro, può essere attivato anche in presenza di altri rapporti di lavoro di cui il lavoratore sia titolare;
- previsione e disciplina nei contratti del periodo di prova previsto dal Ccnl;
- per i lavoratori coinvolti da precedenti intercorsi rapporti di lavoro parasubordinati non sarà applicato il periodo di prova;
- è vietato il ricorso a contratti di lavoro intermittenti per la sostituzione di lavoratori che esercitino il diritto di sciopero e per le imprese che non abbiamo applicato le disposizioni contenute nel Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro e successive sopravvenute normative;
- le Parti concordano che la richiesta di prestazioni lavorativa debba avvenire almeno entro le 24 ore precedenti la prestazione;
- il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta a pena di nullità ed in particolare deve riportare un preciso riferimento alle condizioni del presente Accordo ed inoltre i seguenti elementi:
  - > il trattamento economico e normativo previsto dal Ccnl e dal presente Accordo;
  - > tempi e modalità di consegna della busta paga con il relativo pagamento;
  - > il luogo di lavoro;
  - > il periodo di prova, in gg di calendario, come da Ccnl;
  - > le misure di sicurezza laddove previste relative all'attività
- il contratto di lavoro intermittente prevede un trattamento economico e normativo del lavoratore così come previsto Ccnl e dal presente Accordo, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribu-

zione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie, del TFR e di tutte le spettanze del lavoratore.

- al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente saranno altresì applicate tutte le norme previste dal Ccnl, applicabili ad altri lavoratori del settore, in particolare la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria integrativa e la Bilateralità;
- le Parti convengono che non essendo prevista l'indennità di disponibilità nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro non vi sia alcun preavviso per entrambe le parti. Si conviene pertanto che non vi sia alcuna indennità di mancato preavviso;
- per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia agli artt. dal 33 al 40 del D.lgs 276/2003 e dagli artt. 21 e 22 della legge 92/2012 e successive modifiche ed integrazioni;

d2) **quanto al <u>contratto a part time</u>:**

- riduzione a 12 ore della soglia minima di lavoro settimanale;
- applicazione delle clausole flessibili ed elastiche previste dal Ccnl legate a specifiche e oggettive esigenze aziendali e limiti massimi di variabilità, indipendentemente dal tipo di contratto a part time concretamente in atto;

d3) **quanto al <u>contratto a tempo determinato</u>:**

- previsione, quale causale specificamente giustificativa del termine, dell'assunzione di un appalto a termine e/o del lancio di una determinata campagna promozionale;
- le Parti convengono che gli intervalli di tempo per la successione dei contratti a termine tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro sono fissati in:
  - > 20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi
  - > 30 giorni per i contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi
- previsione di una proroga della durata massima di 12 mesi rispetto al limite di durata complessiva dei rapporti a termine tra la stessa impresa e lo stesso lavoratore, di cui all'art. 4 bis della legge n. 368/2001, da sottoscrivere presso le Direzioni Territoriali del Lavoro;
- a titolo sperimentale limitatamente al biennio 2013 – 2014, esclusione dal computo della soglia % massima di contratti a tempo determinato per i casi in cui sussistano contestualmente i seguenti requisiti:
  - > lavoratore a tempo determinato con indicazione specifica nella lettera di assunzione della commessa di riferimento alle cui mansioni deve essere esclusivamente adibito
  - > durata del contratto a tempo determinato non inferiore a 12 mesi

E. che i contratti aziendali possano prevedere, per il caso di cessazione di appalto senza possibilità di assorbimento del personale in altri servizi:

- che la durata della eventuale consultazione sindacale di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, ove applicabile, venga contenuta entro il termine di 30 giorni previsto dalla direttiva comunitaria;
- che in tal caso sia riconosciuta come tipica esigenza tecnico-organizzativa aziendale, nella scelta per il licenziamento, quella della cessazione del rapporto con il lavoratore specificamente addetto al servizio oggetto dell'appalto cessato, che sia stato assegnato a tale commessa da almeno 60 giorni prima dell'eventuale cessazione dell'appalto;
- che in caso di cessazione di appalto con prosecuzione della stessa attività in capo ad altro gestore, quando quest'ultimo assicuri l'assunzione del personale prima occupato nell'appalto stesso, il passaggio dei lavoratori interessati dall'impresa precedente alla

nuova appaltatrice possa avvenire senza applicazione della procedura per la riduzione del personale di cui alla legge n. 223/1991;

F. che le parti stipulanti pongano in essere tutte le iniziative più opportune nei confronti dei Ministeri competenti affinché nel settore del Marketing Operativo la retribuzione calcolata secondo le disposizioni che precedono venga assunta come base per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale a norma dell'art. 1, comma 1, del D.L. 9.10.1989 n. 338, convertito in legge 7.12.1989 n. 389, senza aggravi per l'impresa, e trovi applicazione in rapporto al numero di ore effettivamente prestate dal lavoratore in ciascuna giornata.

Le Parti di questo Accordo si impegnano a incontrarsi entro il 31 dicembre 2013, e successivamente entro il termine di ciascun anno fino al 2018, per la verifica dell'applicazione di quanto qui previsto nel settore e degli effetti prodotti dall'applicazione stessa.

ANASFiM

Nicola Augello

Luisa Berruti

Antonella Marino

Mario Ronchetti

Andrea Nicò

Fisascat-Cisl

Leonardo Piccinno

Davide Guarini

Marco Sismondini

Giuseppe Foti

Selena Soleggiati

Irmo Caretti

Vincenzo Riglietta

Carlo Di Paola

Valerio Natili

Maurizia Rizzo

Uiltucs-Uil

Mario Miccoli

Stefano Franzoni

Riccardo Serri

Massimo Aveni Banco

Marco Bolognini

Giannantonio Pezzetta

Giuseppe Zimmari

Pietro Baio

M.Ermelinda Luchetti/Giancarlo Ricciarelli

Luigino Boscaro