Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

della

Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)

In Roma, addì XX dicembre 2018,

tra

FEDERDISTRIBUZIONE, la Federazione delle Associazioni, delle Imprese e delle Organizzazioni associative della Distribuzione Moderna Organizzata, rappresentata da Claudio Gradara, Francesco Quattrone, Giuseppe Alessandro Sallì ed Elisa Medagliani

e

FILCAMS - CGIL, la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi, rappresentata da Maria Grazia Gabrielli e Fabrizio Russo

FISASCAT - CISL, la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo, affiliata alla FIST-CISL rappresentata da Davide Guarini, Mirco Ceotto e Vincenzo Dell'Orefice

UILTuCS - UIL, l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi, rappresentata da Brunetto Boco e Marco Marroni

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Aziende della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO) ed i lavoratori dalle stesse dipendenti.

Premessa

Le Parti, con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, intendono definire una disciplina specifica per il settore della Distribuzione Moderna Organizzata che presenta per dimensioni, per ampia presenza territoriale anche delle attività indotte, per volume d'affari realizzato e di risorse occupate, caratteristiche del tutto specifiche.

È intenzione delle Parti contribuire alla creazione di una nuova e diversa consapevolezza e visibilità sulla presenza e sulle crescenti necessità del settore, dando risalto al peso ed al ruolo ricoperto dal medesimo all'interno delle dinamiche macroeconomiche del Paese.

Il settore della DMO dovrà sapersi confrontare con le emergenti forme di commercio (per esempio l'e-commerce), con il dinamismo delle altre formule distributive e, allo stesso tempo, con le difficoltà che interessano alcuni formati distributivi. Dovrà inoltre essere in grado di interpretare in anticipo esigenze ed abitudini dei consumatori, in modo da continuare a garantire la qualità del servizio, l'innovazione, la professionalità e la competenza.

Le Parti, preso atto di quanto sopra, nell'assumere come proprio lo spirito del Protocollo tra Governo e Parti sociali del 23 luglio 1993 nonché dei successivi accordi interconfederali che hanno regolato e continuano a regolare i rapporti tra le Parti intendono individuare soluzioni contrattuali rispettose delle esigenze e dei diritti dei lavoratori e delle necessità aziendali regolamentando la disciplina dei rapporti di lavoro attraverso un sistema di regole certe e condivise orientato alla prevenzione e al superamento dei motivi di conflitto, che sappia definire ambiti di confronto ai diversi livelli di contrattazione.

Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato, tra le Aziende operanti nel settore della Distribuzione Moderna Organizzata ed il relativo personale dipendente.

Per Aziende operanti nel settore della Distribuzione Moderna Organizzata si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le imprese del commercio moderno alimentari e non alimentari operanti attraverso le formule della grande distribuzione, distribuzione organizzata/associata, catene di negozi, franchising, ingrosso, cash and carry e shopping on line, che sviluppano la propria attività attraverso centri commerciali, negozi a libero servizio di ogni dimensione (quali ad esempio ipermercati, superstore, supermercati, negozi di vicinato, grandi magazzini, grandi superfici specializzate e non) in tutte le categorie merceologiche in gestione diretta, franchising, e-commerce o altre formule distributive.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO).

Le Parti stipulanti convengono che il complesso normativo definito dal presente testo rappresenta il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata (di seguito denominato più brevemente CCNL o CCNL DMO).

Le Parti sono altresì concordi nel ritenere qui richiamati come parte integrante del presente Contratto, gli istituti, gli articoli e le clausole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro TDS del 18 luglio 2008 - così come integrati e modificati dal Contratto Collettivo Nazionale in vigore al 31 dicembre 2013 applicato dalle Aziende aderenti a Federdistribuzione (di seguito denominata "Disciplina 2013") - il cui contenuto non risulti modificato dal presente CCNL DMO.
Le Parti convengono, infine, di recepire integralmente il contenuto, gli articoli e le clausole, che devono qui intendersi richiamati, dell'Accordo Interconfederale del 27 luglio 1994 in materia di RSU e dell'Accordo Interconfederale applicativo del D.lgs. 626/1994 del 18 novembre 1996, attualmente in applicazione nelle Aziende del settore della DMO, che costituiscono nella loro formulazione alla data di sottoscrizione del presente Contratto Collettivo, la specifica disciplina del presente nuovo CCNL DMO in materia di RSU e di salute e sicurezza sul lavoro.

I contenuti rimarranno in applicazione, quindi, fino alla sottoscrizione di nuovi accordi in materia ad opera delle Parti stipulanti il presente CCNL o contenuti in una disciplina sottoscritta anche da Federdistribuzione.

Le Parti sono altresì concordi e dichiarano che ogni riferimento diretto ed indiretto all'Associazione Imprenditoriale previsto dalla contrattazione collettiva e dagli Accordi Interconfederali di cui sopra è da intendersi riferito a Federdistribuzione.

1. STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Gli istituti e gli organismi di cui agli Artt. 11; 12; 13; 14; 15; 16 della "Disciplina 2013" denominati "strumenti paritetici nazionali" sono abrogati e regolamentati sulla base dei seguenti principi:

Le Parti si impegnano a costituire entro il 31 marzo 2019 la Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello Europeo in materia sociale; la Commissione Paritetica permanente per le Pari Opportunità; la Commissione Paritetica Nazionale.

2. BILATERALITÀ

Il sistema della bilateralità regolato dal Capo I, Titolo IV, SEZIONE PRIMA, della "Disciplina 2013" è abrogato e regolamentato sulla base dei seguenti principi:

Le Parti sono concordi nel ritenere che una bilateralità efficace, strutturata, efficiente, trasparente nella gestione e rispondente alle esigenze del settore, rappresenti un fondamentale strumento di supporto per i lavoratori e le Aziende, soprattutto in un difficile periodo congiunturale come quello che sta attraversando il Paese, ed anche in considerazione del ruolo sociale da essa svolto.

Le Parti concordano di costituire entro 90 giorni dalla firma del presente CCNL un nuovo ente bilaterale per il settore della DMO di cui le Parti definiranno, attraverso apposita Commissione Paritetica, struttura, governance, statuto, regolamento di funzionamento e materie ad esso demandate. La Commissione Paritetica dovrà essere costituita entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL e sarà composta da sei componenti dei quali tre designati da Federdistribuzione e tre da FILCAMS-CGIL – FISASCAT-CISL – UILTuCS-UIL.

Le Parti convengono di finanziare la nuova bilateralità con un contributo stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'Azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Le Parti convengono che dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL fino alla operatività del sistema della bilateralità di cui sopra, le Aziende provvederanno ad accantonare il contributo a loro carico; tali importi accantonati saranno successivamente versati al costituendo Ente Bilaterale del settore della DMO secondo le modalità definite dalle Parti. Il contributo dello 0,05% a carico del lavoratore inizierà ad essere versato dalla data di costituzione del nuovo Ente Bilaterale.

Le Parti si danno atto che nel computo degli aumenti del Contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico dell'Azienda.

Conseguentemente, l'Azienda che ometta il versamento dei suddetti contributi è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza.
L'importo dell'EDR è corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art.195 "Disciplina 2013".

In attesa che si definiscano ruoli e funzioni da attribuire al nuovo sistema di bilateralità della DMO, Federdistribuzione e FILCAMS-CGIL – FISASCAT-CISL – UILTuCS-UIL ai rispettivi livelli saranno destinatarie di eventuali comunicazioni previste dalla "Disciplina 2013".

3. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Il sistema dell'assistenza sanitaria integrativa regolato dal Capo II, Titolo IV, SEZIONE PRIMA, della "Disciplina 2013" è abrogato e regolamentato sulla base dei seguenti principi:

Le Parti sociali provvederanno ad istituire entro il 31.12.2019 un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore della distribuzione moderna organizzata (DMO), che risponda ai requisiti previsti dal D.lgs. 2.9.97 n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 1° gennaio 2020, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore della DMO, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e a tempo parziale sulla base delle specifica regolamentazione definita alla seguente lettera A.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2020, sono iscritti a detto Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore della DMO con qualifica di quadro compresi nella sfera di applicazione del presente contratto sulla base delle specifica regolamentazione definita alla seguente lettera B.

A) Assistenza sanitaria Impiegati - Operai

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento

a) Un contributo obbligatorio a carico dell'azienda pari a:
   - 10 euro mensili sia per il personale assunto a tempo pieno sia per quello assunto a tempo parziale, per ciascun iscritto.

b) Un contributo obbligatorio a carico del lavoratore pari a:
   - 2 euro mensili

Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione, e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo al gennaio 2020, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195 della "Disciplina 2013".

E' inoltre dovuta al fondo una quota una tantum, a carico dell'azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 2. La quota una tantum di cui al precedente comma dovrà essere erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo.

Il Fondo potrà consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente CCNL, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

B) Assistenza sanitaria Quadri:

Per il finanziamento del Fondo il contributo obbligatorio è pari a euro 350,00 a carico del datore di lavoro e di euro 56 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri. E' previsto altresì un contributo di euro 285,90 da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione a carico del datore di lavoro

Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

Con decorrenza dal mese successivo al gennaio 2020, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195 della "Disciplina 2013".

Il Fondo potrà consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione.

Dichiarazione a verbale - assistenza Impiegati e operai -

Le Parti in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Dichiarazione a verbale – assistenza sanitaria Quadri -

Le Parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione dei quadri in quiescenza che intendano, a proprio carico, aderire al Fondo. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, il Fondo dovrà provvedere ad effettuare, con cadenza annuale, la verifica dei dati relativi all'impatto economico, regolamentare e gestionale sull'assetto del Fondo, volto a garantirne l'equilibrio nel rispetto delle determinazioni dei soci assunti in materia.

Dichiarazione a Verbale – Cassa assistenza sanitaria integrativa SANIMPRESA -

Le Parti provvederanno a ridefinire all'interno dell'istituendo Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore della distribuzione moderna organizzata (DMO), sulla base delle medesime regole e dei medesimi criteri guida esistenti al momento dell stipula del presente CCNL, le coperture sanitarie attualmente garantite dalla Cassa di assistenza sanitaria SANIMPRESA.

Nelle more, con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'Azienda che ometta il versamento per la copertura "Opzione Impiegati-Operai-Forma Integrativa" dell'attuale gestione, è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad un dodicesimo della quota annua dovuta dall'azienda per la copertura di cui sopra, incrementato di euro 5,00, da corrispondere per quattordici mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 195 "Disciplina 2013".

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono sulla costituzione, entro e non oltre il prossimo 28 febbraio 2019, di una specifica Commissione Paritetica con l'obiettivo di definire il percorso istitutivo, la governance e le modalità di gestione del nuovo Fondo contrattuale bilaterale di assistenza sanitaria integrativa.

Nelle more della costituzione del nuovo Fondo di assistenza sanitaria integrativa per il settore della DMO e in attesa della piena operatività del medesimo con la conseguente entrata in vigore degli obblighi di iscrizione e di contribuzione sopra definiti, al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori, fino al 31.12.2019 rimarrà operativa l'attuale gestione.

Le Parti inoltre concordano che, con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Aziende rientranti nell'ambito di applicazione del presente CCNL che omettano il versamento delle quote di contribuzione previste dall'attuale gestione, saranno tenute ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari ad euro 16,00 lordi (con riferimento a Impiegati e Operai) ed euro 37,00 lordi (con riferimento ai Quadri) da corrispondere per 14 mensilità e che rientrano nelle retribuzione di fatto, di cui all'art. 195 della "Disciplina 2013".

Dichiarazione a Verbale

Le Parti si danno specificamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dal precedente punto 3, lettera a) sia per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore della distribuzione moderna organizzata (DMO) sia, fino al 31.12.2019, per la gestione dell'attuale assistenza sanitaria. Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro, nonché la quota una tantum di 30 euro, concordati alla sottoscrizione del presente CCNL - integralmente replicati per il finanziamento dell'attuale gestione - sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che per le aziende iscritte a Federdistribuzione che alla data di sottoscrizione del presente accordo applichino le coperture di cassa Previass II, il versamento della quota una tantum (impiegati e operai) e del contributo dovuto all'atto di iscrizione (quadri) al costituendo Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore della distribuzione moderna organizzata (DMO) si intende già adempiuto.

4. TRATTENUTA CONTRIBUTI SINDACALI

L' Art. 32 della "Disciplina 2013" è abrogato e sostituito dal seguente

Art. 32 – trattenuta contributo sindacale

Ferma restando la norma di cui all'art. 243 bis, 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 verserà mensilmente, salvo diverso accordo scritto con le OO.SS di appartenenza del lavoratore, l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza; contemporaneamente, su richiesta della medesima organizzazione sindacale, trasmetterà a quest'ultimo l'elenco dei lavoratori iscritti evidenziando la quota associativa trattenuta ad ognuno di essi.

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.

5. COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Gli Artt. 37; 37-bis; 37-ter; 38 della "Disciplina 2013" sono abrogati e sostituiti dai seguenti:

Art. 37 - Procedura di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dai vigenti artt. 410 e ss. c.p.c. , le Parti intendono definire uno strumento che attribuisca ai soggetti interessati la facoltà di risolvere in modo funzionale alle esigenze dello specifico settore della DMO tutte le controversie individuali, singole o plurime, relative al rapporto di lavoro e al CCNL ed altri contratti e accordi in applicazione comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle Aziende aderenti a Federdistribuzione comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto.

La Commissione di Conciliazione è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante di Federdistribuzione
b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale nazionale o territoriale firmataria del presente CCNL (FILCAMS-CGIL o FISASCAT-CISL o UILTuCS-UIL), cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La Commissione ha sede presso Federdistribuzione. Le riunioni della medesima avranno luogo presso gli uffici della Federazione, ovvero presso gli uffici dell'Azienda interessata alla controversia siti nel capoluogo della provincia ove presta la sua attività il lavoratore interessato o dove prestava la sua opera al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Le Parti potranno accordarsi su un diverso luogo dove effettuare la riunione della Commissione.

La Parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite Federdistribuzione ovvero tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

Federdistribuzione ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la Parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle Parti fissando la sede, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi del vigente art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, e a tal fine deve contenere:

a) il richiamo al Contratto o Accordo Collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
b) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
c) la presenza delle Parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le Parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dei vigenti artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. in sede di Commissione Paritetica di Conciliazione.

La Commissione Paritetica è competente altresì in materia di dimissioni e risoluzioni consensuali ex. art. 26 comma 7, D.Lgs. 151/2015.

In caso di mancata comparizione di una delle Parti, la Commissione di Conciliazione provvederà a redigere apposito verbale. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del CCNL.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

L’attività di conciliazione formerà parte integrante dei servizi garantiti dalla costituenda bilateralità di settore. Modalità e regole di funzionamento della Commissione di Conciliazione saranno definiti in sede di Commissione Paritetica per la bilateralità.

Art. 37 bis - Commissioni di certificazione; Art. 38 - Collegio arbitrale

Le Parti convengono che la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni di certificazione e del Collegio arbitrale saranno definite in sede di Commissione Paritetica da istituirsi entro il 31 luglio 2019

6. APPRENDISTATO

La materia dell'apprendistato di cui alla "Disciplina 2013" è regolamentata sulla base dei seguenti principi.

Le Parti confermano che i contenuti, gli articoli e le clausole, che devono qui intendersi richiamati, dell'Accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato del 24 marzo 2012 attualmente applicato nelle Aziende del settore della DMO nonché della "Disciplina 2013" se non modificata dal suddetto Accordo di riordino complessivo del 24 marzo 2012, costituiscono, nella loro formulazione al 31 dicembre 2013, il contenuto del presente nuovo CCNL del settore della DMO in tema di apprendistato, fatta eccezione per le specifiche previsioni in materia di proporzione numerica, procedura di applicabilità, periodo di prova e percentuali di conferma, successivamente indicate.
Anche con riguardo a tale Accordo, ogni riferimento diretto ed indiretto all'Associazione imprenditoriale è da intendersi riferito a Federdistribuzione. Il contenuto dell'Accordo, immodificabile se non per accordo scritto tra le Parti stipulanti il presente CCNL, rimarrà in applicazione fino alla individuazione e sottoscrizione di una nuova disciplina in materia ad opera delle Parti che sottoscrivono il presente CCNL.

6.1 Proporzione numerica

Considerato quanto previsto dal D.lgs. n.81/2015, le Parti confermano che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, purché occupi almeno 10 lavoratori, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. É in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

6.2 Procedure di applicabilità

In attesa che si definisca il nuovo sistema di bilateralità operante nel settore della DMO ed i conseguenti nuovi ruoli e funzioni che a esso dovranno essere attribuiti, le Aziende che intendano assumere apprendisti invieranno alle OO.SS ai rispettivi livelli ed a Federdistribuzione apposita comunicazione.

6.3 Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

A tal fine, vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri e Primo livello	6 mesi di calendario
Secondo e Terzo livello	60 giorni di lavoro effettivo
Quarto e Quinto livello	60 giorni di lavoro effettivo
Sesto e Settimo livello	45 giorni di lavoro effettivo

6.4 Percentuali di conferma

Le Parti convengono che le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, fermo restando quanto previsto all'art. 42, comma 3, prima parte, del D.Lgs. 81/2015, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di 5 contratti di apprendistato.

Dichiarazione a verbale Apprendistato 1° e 3° livello

Le Parti - in considerazione del perdurare della crisi occupazionale che interessa soprattutto la popolazione giovanile; del fenomeno sempre più esteso della dispersione scolastica; della necessità di consentire l'acquisizione nonché il costante aggiornamento delle competenze della forza lavoro ai fabbisogni espressi dalle Aziende della Distribuzione Moderna Organizzata - riconoscono l'apprendistato quale strumento finalizzato all'occupabilità dei giovani a tempo indeterminato,

nonché quello più idoneo a consentire un efficiente incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso l'integrazione tra momento educativo-formativo e quello lavorativo.

Le Parti ritengono pertanto utile avviare una fase di confronto tecnico per la costruzione di un vero e proprio "sistema dell'apprendistato" con particolare riguardo all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e all'apprendistato di alta formazione e ricerca.

7. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Gli Artt. 63; 65 66 della "Disciplina 2013" sono abrogati e sostituiti dai seguenti:

Art. 63 - Contratto a tempo determinato

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva nell'esercizio precedente, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 "Disciplina 2013", per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione di cui all'art 69 bis.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.

Ferme restando le misure indicate nei precedenti commi, l'Azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive.

Le assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato effettuate in base al comma precedente non potranno comunque superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva nell'esercizio precedente.

In caso di successione di contratti a tempo determinato non si applicano le disposizioni di cui all'art. 21, comma 2, primo periodo, D.lgs. 81/2015, nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive.

Art. 65 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva nell'esercizio precedente, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 "Disciplina 2013" e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.

Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.

Art. 66 - Limiti percentuali

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva nell'esercizio precedente, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 "Disciplina 2013"; per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto dagli artt. 63, commi 2 e 3 del presente CCNL; 65, commi 2 e 3 della "Disciplina 2013" nonché dall'art. 69 bis che segue.

La presente percentuale non è cumulabile con quella prevista dal sesto comma dell'art. 63 del presente CCNL.

8. NUOVO ARTICOLO 69 BIS AD INTEGRAZIONE DELLA "DISCIPLINA 2013"

Art. 69 bis - Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente CCNL, potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del regolamento CE n. 800/2008, art. 2, punto 18, lettera a), non hanno un impiego retribuito da almeno sei mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra Azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di dodici mesi, ed è escluso dalle percentuali previste dagli artt. 63 e 66 del presente CCNL.

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. Le suddette ore dovranno essere evidenziate sul libro unico del lavoro.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo interprofessionale per la Formazione continua, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli avvisi.

Il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico sarà, per i primi sei mesi, di due livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento e il conseguente trattamento economico sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di ventiquattro mesi.

Per i lavoratori assunti per qualifiche comprese nel sesto livello, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico saranno al settimo livello per i primi sei mesi della durata del contratto ed al sesto livello per i restanti sei mesi della durata del contratto, nonchè per l'eventuale periodo di ventiquattro mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato.

La contribuzione a carico del datore di lavoro per il Fondo contrattuale di previdenza complementare è pari per tutta la durata del contratto all'1,05%, comprensivo della quota associativa pari a euro 22,00 della retribuzione utile per il computo del TFR. La medesima contribuzione sarà applicata anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato per i primi ventiquattro mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti previsto dall'art. 27, D.Lgs. n. 81/2015, per la durata del contratto di sostegno all'occupazione e per il successivo periodo di ventiquattro mesi in caso di conferma a tempo indeterminato.

La presente disciplina ha carattere sperimentale, sarà oggetto di monitoraggio da realizzarsi secondo le previsioni dell'art. 69 "Disciplina 2013" e di verifica delle Parti in occasione del rinnovo del presente CCNL.

9. PART-TIME

Gli Artt. 72 e 90 della "Disciplina 2013" sono abrogati e sostituiti dai seguenti:

Art. 72 – Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

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 fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

Aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti

a) 16 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
b) 64 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
c) 532 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti

d) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
e) 72 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
f) 600 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

3. Il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

4. Puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art 5, co. 2 e 3, D.lgs. 81/2015.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti.

Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'ente bilaterale nazionale della DMO.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

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

Art. 90 - Part-time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le Aziende accoglieranno, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa, e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

10. PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Dichiarazione delle Parti

Le Parti ritengono che gli esistenti enti di settore relativi alla previdenza complementare (Fonte) ed alla formazione continua (For.te.) rappresentino un idoneo riferimento anche per le aziende della DMO cui si applica la presente disciplina collettiva.

Le Parti sono altresì consapevoli della specificità del settore della DMO e concordano sull'opportunità di costituire una commissione paritetica con l'obiettivo di approfondire gli specifici fabbisogni del settore rispetto ai temi della Previdenza complementare e della Formazione continua.

All'esito dei lavori della commissione, sarà cura delle Parti valutare le opportune soluzioni in grado di garantire al settore strumenti specifici a sostegno delle necessità di lavoratori ed aziende e di promuovere e sollecitare eventuali interventi presso gli enti sopra indicati.

11. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Dichiarazione a Verbale

Nell'ambito della classificazione del personale, le Parti concordano di istituire una commissione tecnica entro il 1° giugno 2019 con l'obiettivo di aggiornare il sistema di figure professionali attualmente di riferimento, in considerazione del nuovo ambito di applicazione definito dal presente CCNL; in via temporanea e fino al termine dei lavori della commissione, si continuerà a far riferimento al sistema di classificazione del personale di cui al capo I, titolo III, sezione IV della "Disciplina 2013".

12. MANSIONI DEL LAVORATORE

L'Art. 101 della "Disciplina 2013" è abrogato e sostituito dal seguente:

Art. 101 - Mansioni del lavoratore

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo continuativo di:

- 3 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 6° e 5° livello
- 4 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 4° e 3° livello
- 5 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 2° livello
- 6 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 1° livello

Sono fatte salve le specifiche di cui all'art. 100 della "Disciplina 2013" riguardanti le figure di cui ai punti 21 – 23 – 24 del V livello e il relativo periodo di permanenza di diciotto mesi al V livello medesimo.

13. TRASFERIMENTI

L'Art. 112 della "Disciplina 2013" è abrogato e sostituito dal seguente:

Art. 112 – Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 170 e 171 "Disciplina 2013", il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 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 dodici mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Qualora il periodo di preavviso previsto dal 1° comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al Quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui all'art. 167 "Disciplina 2013", nonché un rientro presso la precedente residenza.

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.

14. QUADRIFOR

L'art. 117 della "Disciplina 2013" è abrogato e all'art. 116 si aggiunge la seguente disciplina:

Le Parti riconoscono l'importanza della formazione continua dei Quadri aziendali fornita da Quadrifor e a tal fine valuteranno le modalità attraverso cui essa possa essere realizzata sulla base del principio di adesione volontaria.

15. ORARIO DI LAVORO

Gli Artt. 121; 124; 125; 126; 127 della "Disciplina 2013" sono abrogati e sostituiti dai seguenti:

Art. 121 - Articolazione dell'orario settimanale

In relazione alle particolari esigenze del settore della DMO, 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.124 anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a) 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 aperture e chiusure 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 negozi, le Parti concordano di esaminare – in sede di Commissione di cui al II comma della presente lettera a) – la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.

Resta ferma in ogni caso l'applicabilità dell'art.125 lettera a).

b) 39 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 146 "Disciplina 2013".

Le rimanenti ore di cui all'art. 146 della "Disciplina 2013", sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 125 lettera a).

c) 38 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retributivo delle quali 16 al primo comma dell'art. 146 della "Disciplina 2013" e 56 al terzo comma dell'art. 146 della "Disciplina 2013".

Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 146 "Disciplina 2013", ferma restando l'applicabilità dell'art. 125 lettera a).

Art. 124 - Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art.121, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'Azienda, sarà comunicata almeno 45 giorni prima della sua attivazione, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui all'art. 133 "Disciplina 2013", e contestualmente, per iscritto all'Ente bilaterale nazionale della DMO.

Al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, l'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà validità di norma annua, salvo diversa comunicazione da parte del datore di lavoro, che dovrà essere realizzata con il medesimo preavviso previsto nel precedente comma del presente articolo.

A seguito della comunicazione effettuata all'Ente bilaterale nazionale della DMO, 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 a livello territoriale.

Art. 125 - Flessibilità dell'orario

a) Flessibilità

Fatto salvo il confronto sull'orario di lavoro demandato al secondo livello di contrattazione dal presente CCNL, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa in particolari periodi dell'anno, l'Azienda potrà superare l'orario settimanale individuato ai sensi dell'art. 121, lettere a), b), c), sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Il suddetto confronto sarà finalizzato al raggiungimento di intese e dovrà esaurirsi entro e non oltre 30 giorni dalla sua attivazione, salvo diverso accordo tra le Parti. Resta salvo quanto previsto in sede di contrattazione aziendale in tema di organizzazione di lavoro.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'Azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

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.

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 di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 137 della "Disciplina 2013" e nei limiti previsti dall'art. 136 della "Disciplina 2013".

b) Flessibilità al secondo livello di contrattazione

A livello aziendale o territoriale possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti previsti dalla flessibilità di cui alla lettera a), con la seguente modalità:

1. Superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane:
   - ai lavoratori verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 della "Disciplina 2013", pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

2. Superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane:
   - ai lavoratori verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 della "Disciplina 2013", pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

3. Superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane:
   - ai lavoratori verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 della "Disciplina 2013", pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'Azienda riconoscerà in ogni caso ai lavoratori interessati nel corso dell'anno una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzo dal lavoratore con riposi compensativi.

16. LAVORO DOMENICALE

L'Art. 141 della "Disciplina 2013" è abrogato e sostituito dal seguente:

Art. 141 – Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle Aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D.Lgs. n. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.

Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dalla "Disciplina 2013" e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di secondo livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le Parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.

In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le Parti convengono, fermo restando le eventuali intese territoriali o aziendali successive all'entrata in vigore del CCNL 18 luglio 2008, di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le Aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;
- i portatori di handicap di cui all'art. 3, comma 3 della Legge n. 104/1992.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 “Disciplina 2013” per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori - anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% a partire dal 1° gennaio 2010, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 “Disciplina 2013”, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195 “Disciplina 2013”.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 137 “Disciplina 2013”.

La disciplina di cui al presente articolo sarà vigente fino al rinnovo del presente CCNL.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) del D.L. n. 93/2008, convertito nella Legge n. 126/2008.

17. CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

L'Art. 164 della "Disciplina 2013" è abrogato e sostituito dal seguente:

Art. 164 – 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 congedo parentale fruibile fino agli otto 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, secondo le previsioni di legge.

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, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della Legge n. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge n. 1204/1971.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona con handicap, 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 con handicap in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata, 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.

18. TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

L'Art. 176 della "Disciplina 2013" è abrogato e sostituito dal seguente:

Art. 176 – Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 175 "Disciplina 2013", 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'art. 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 artt. 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. 195 "Disciplina 2013".

Al fine di prevenire situazioni di abuso, con decorrenza dal 1° aprile 2011, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 175 "Disciplina 2013", l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;

- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 181, comma 3, “Disciplina 2013”, documentate da specialisti del Servizio sanitario nazionale;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

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. 178 e 183 “Disciplina 2013” né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Contestualmente, le Parti confermano di affidare ad un'apposita Commissione il compito di valutare, in un'ottica di ottimizzazione dei costi, ulteriori facoltà connesse all'esonero dal pagamento del contributo all'INPS.
La suddetta Commissione dovrà esaurire il compito ad essa assegnato entro 12 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

Dichiarazione a verbale n. 1

Le Parti si danno atto che per il computo degli eventi morbosi utile ai fini dell'applicazione del regime di cui al comma 2 del presente articolo, l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico.

Dichiarazione a verbale n. 2

Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di legge nonché quelle sulla composizione delle controversie del presente CCNL.

Dichiarazione a verbale n. 3

Le Parti confermano che la materia disciplinata dal presente articolo potrà essere oggetto di intese a livello aziendale.

19. NUOVO ARTICOLO 188 BIS AD INTEGRAZIONE DELLA “DISCIPLINA 2013”

Art. 188 bis – Adozioni internazionali

In caso di adozione internazionale, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabili in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

20. AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI

L'Art. 200 della "Disciplina 2013" è abrogato e sostituito dal seguente:

Art. 200 - Aumenti retributivi mensili

A decorrere dal mese di dicembre 2018, verrà erogato un aumento salariale non assorbibile pari ad euro **24 al IV livello** come di seguito riparametrato per ogni livello contrattuale:

QUADRI	€ 41,67
I	€ 37,53
II	€ 32,47
III	€ 27,75
IV	€ 24
V	€ 21,68
VI	€ 19,47
VII	€ 16,67

Di conseguenza a decorrere dal mese di gennaio 2019 i minimi contrattuali del settore DMO saranno pertanto i seguenti:

Livelli	Parametri	Paga base dal 01/01/2019	Altri elementi	Contingenza + EDR	Totale mensile
QUADRI	250	1896,63	260,76	540,37	2.697,76
I	225,2	1708,49		537,52	2.246,01
II	194,8	1477,86		532,54	2.010,40
III	166,5	1263,16		527,90	1.791,06
IV	**144**	**1.092,46**		**524,22**	**1.616,68**
V	130,1	987,01		521,94	1.508,95
VI	116,8	886,11		519,76	1.405,87
VII	100	758,65	5,16	517,51	1.281,32

Nella definizione dei minimi contrattuali di cui alla tabella che precede si è tenuto conto anche degli anticipi sui futuri aumenti contrattuali (cosiddetti AFAC), parametrati al IV livello, erogati in costanza di applicazione della Disciplina 2013 alle seguenti scadenze:

- € 15 - maggio 2016
- € 30 - luglio 2017
- € 16 - gennaio 2018

Fermo restando l'obbligo della regolare erogazione dei suddetti importi alle rispettive scadenze ad opera delle aziende associate a Federdistribuzione, i suddetti AFAC cesseranno di essere riconosciuti dal mese di gennaio 2019 con l'entrata in vigore dei nuovi minimi contrattuali.

21. EROGAZIONI UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo presso aziende già associate a Federdistribuzione alla medesima data ai quali sia stata applicata la disciplina 2013, verranno corrisposte due erogazioni alle seguenti scadenze e per i seguenti importi:

- € 500,00 lordi con la retribuzione del mese di febbraio 2019 (a copertura del periodo 2015-2018);
- € 389,00 lordi con la retribuzione del mese di marzo 2020.

Gli importi di cui sopra, che saranno riproporzionati per i lavoratori part-time, verranno erogati ai lavoratori aventi diritto, a condizione che risultino ancora in forza alle rispettive scadenze.

I suddetti importi saranno calcolati come segue:

- In misura piena ai lavoratori che sono stati in forza senza soluzione di continuità nel periodo dal 1 aprile 2015 al 30 novembre 2018
- Riproporzionati su base mensile in quarantaquattro quote frazionali, maturabili per la presenza in servizio di almeno 15 giorni su base mensile In caso di assunzioni successive al1 aprile 2015 ed entro il 30 novembre 2018 o di assenze o aspettative non retribuite, sospensioni e/o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con accordo sindacale, effettuate nell'arco del medesimo periodo.

Le erogazioni una tantum di cui al presente articolo sono state quantificate considerando in esse anche le incidenze sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale e sono quindi comprensivi degli stessi. Tali importi sono inoltre esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Con la suddetta disciplina le Parti dichiarano che non è dovuta alcuna ulteriore spettanza economica riferita o comunque riferibile a eventuali periodi di carenza o vacanza contrattuale, a qualsivoglia titolo.

22. MENSILITA' SUPPLEMENTARI

L'Art. 208 della "Disciplina 2013" viene ritrascritto come di seguito:

Art. 208 - 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. 195 "Disciplina 2013" in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di dodici mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

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. 195 "Disciplina 2013", 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.

In continuità con le prassi aziendali in atto alla data di stipula del presente CCNL, 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 Capo riguardanti la tredicesima mensilità.

Nota a Verbale

In coerenza e continuità con la contrattazione collettiva applicata dalle Aziende aderenti a Federdistribuzione, le Parti si danno reciprocamente atto che nel corso delle trattative intervenute per la stipulazione del presente CCNL, 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.

23. ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

L'articolo della "Disciplina 2013" intitolato "Elemento economico di garanzia" è abrogato e sostituito dal seguente:

Elemento economico di garanzia

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- Verrà erogato con la retribuzione di novembre 2019;
- Compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti in forza al novembre 2019, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'Azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 191 della "Disciplina 2013", in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1 dicembre 2018 – 30 novembre 2019;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 76 "Disciplina 2013";
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le Parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, che venga corrisposto successivamente al 01/01/2019;
- si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata del presente rinnovo;
- importo:

	Quadri, I e II liv	III e IV liv	V e VI liv
Aziende fino a 10 dipendenti	€95	€80	€65
Aziende a partire da 11 dipendenti	€105	€90	€75

24. PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DI GRAVI CRISI AZIENDALI

La pesante crisi economica attraversata dal nostro Paese negli ultimi anni continua a produrre i propri negativi effetti sull'intero sistema produttivo nazionale con forti impatti sull'occupazione e sulla competitività delle Aziende.

Il ciclo economico italiano si è contraddistinto per la progressiva caduta dei consumi, fondamentale variabile economica per le Aziende della Distribuzione Moderna Organizzata, dalla quale dipendono direttamente - a differenza di altri comparti - i risultati dell'intero settore. Gli effetti di questa crisi potranno protrarsi anche nel prossimo futuro.

È pertanto intenzione delle Parti con il presente accordo fornire risposte e supporto sia ai lavoratori, ed alle loro aspettative di lavoro, sia alle Aziende ed al loro bisogno di essenziali recuperi di competitività e produttività.

Le Parti individueranno temi specifici e strategici sui quali convogliare attività condivise, in grado di offrire nuove prospettive e maggiore fiducia ai lavoratori ed alle Aziende, anche attraverso comuni interventi di sollecito alle Istituzioni per l'adozione di provvedimenti a supporto del settore, non più rinviabili.

In particolare, in specifiche situazioni di crisi aziendali, è volontà delle Parti individuare percorsi di responsabilità sociale che, rafforzando e qualificando il sistema di relazioni sindacali, agevolino e rendano effettivo il confronto al secondo livello di contrattazione, coerentemente con il complessivo sistema di deleghe contrattualmente definite, ai fini della identificazione di strumenti di gestione della crisi.

<u>Gestione delle gravi crisi</u>

A fronte di gravi e prolungate crisi aziendali che abbiano causato un risultato di EBIT (*Earnings Before Interests and Taxes*) negativo per almeno due bilanci di esercizio consecutivi, l'Azienda potrà convocare le Organizzazioni Sindacali territoriali o nazionali firmatarie del presente CCNL e provvederà a darne informativa alle RSA/RSU interessate, ove presenti, al fine di raggiungere intese con effetti derogatori e/o sospensivi con riferimento agli istituti del Contratto Collettivo Nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro ed i relativi costi.

Il confronto avrà durata di 30 giorni e si concluderà con un verbale di accordo o di mancato accordo.

25. STESURA TESTO CONTRATTUALE

Le Parti convengono sull'opportunità di costituire entro il 1° Febbraio 2019 una Commissione Paritetica composta da tre membri nominati da Federdistribuzione e tre membri nominati dalle OO.SS., allo scopo di addivenire alla redazione complessiva del testo contrattuale entro la data del 30 giugno 2019.

26. CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

L'ART. 40 della "Disciplina 2013" è abrogato e sostituito dal seguente nella nuova collocazione alla Sezione IV – disciplina del rapporto di lavoro - titolo VII

Art. 243 bis – Contributi di assistenza contrattuale (adesione contrattuale)

Le Parti considerano il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione del presente CCNL ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle Parti contraenti, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro Federdistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Le Parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativo del presente CCNL, in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente CCNL, e i rispettivi dipendenti.

Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto. I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

27. DECORRENZA E DURATA

L'Art. 244 della "Disciplina 2013" è abrogato e sostituito dal seguente:

Art. 244 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorre dal 1 gennaio 2019 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2019.

Il Contratto si intenderà rinnovato per un triennio 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 da un successivo Contratto Nazionale.

Sono fatte salve le diverse decorrenze previste per i singoli istituti del presente CCNL.

Nota a verbale

Con riferimento alla disciplina contrattuale applicabile fino alla data di sottoscrizione del presente CCNL ("Disciplina 2013") le Parti firmatarie del presente Contratto - ferme ed impregiudicate le reciproche posizioni - ritengono superata la fase conflittuale ad essa correlata.

Le Parti si danno altresì atto della volontà di caratterizzare il futuro sistema di relazioni sindacali secondo pratiche di dialogo e di confronto utili al consolidamento nonché al rilancio del settore della Distribuzione Moderna Organizzata.

Allegato 1

Elenco degli articoli il cui testo rimane invariato rispetto al CCNL 18 luglio 2008 come vigente al 31 dicembre 2013.

SEZIONE PRIMA – SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I – Diritti di informazione e consultazione

Art. 1 – Livello nazionale
Art. 2 – Livello territoriale
Art. 3 – Livello aziendale

TITOLO II – Contrattazione

CAPO I – Livello nazionale
Art. 4 – Procedure per il rinnovo – COME MODIFICATO DALLA DISCIPLINA VIGENTE AL DICEMBRE 2013

CAPO II – Livello territoriale
Artt. 5; 6; 7; 8; 9 – COME MODIFICATO DALLA DISCIPLINA VIGENTE A DICEMBRE 2013

CAPO III – Livello aziendale
Art. 10 – COME MODIFICATO DALLA DISCIPLINA VIGENTE AL DICEMBRE 2013

TITOLO V – Diritti sindacali

Art. 22 – Dirigenti sindacali
Art. 23 – Permessi retribuiti R.S.A. e C.D.A.
Art. 24 – R.S.U.
Art. 25 – R.S.U.
Art. 26 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U.
Art. 27 – Numero di componenti e permessi retribuiti R.S.U.
Art. 28 - Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.
Art. 29 – Clausola di salvaguardia
Art. 30 – Assemblea
Art. 31 – Referendum

TITOLO VI – Delegato aziendale

Art. 33 – Delegato aziendale

SEZIONE SECONDA – TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 34 – Condizioni ambientali
Art. 35 – Mobbing
Art. 36 – Molestie sessuali

SEZIONE TERZA – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 39 – Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali – COME MODIFICATO DALLA DISCIPLINA VIGENTE AL DICEMBRE 2013

SEZIONE QUARTA – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I – Mercato del lavoro
Premessa

CAPO III – Contratto a tempo determinato – Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art. 64 – Periodo di prova

Art. 67 – Nuove attività
Art. 68 – Diritto di precedenza
Art. 69 – Monitoraggio

CAPO IV – Part Time
Art. 70 – Premessa
Art. 71 – Definizioni
Art. 73 – Genitori di portatori di handicap
Art. 74 – Disciplina del rapporto a tempo parziale
Art. 75 – Relazioni sindacali aziendali
Art. 76 – Criterio di proporzionalità
Art. 77 – Periodo di comporto per malattia e infortunio
Art. 78 – Quota giornaliera della retribuzione
Art. 79 – Quota oraria delle retribuzione
Art. 80 – Festività
Art. 81 – Permessi retribuiti
Art. 82 – Ferie
Art. 83 – Permessi per studio
Art. 84 – Lavoro supplementare – Normativa
Art. 85 – Clausole flessibili ed elastiche
Art. 86 – Registro lavoro supplementare
Art. 87 – Mensilità supplementari (13ª e 14ª)
Art. 88 – Preavviso
Art. 89 – Relazioni sindacali regionali
Art. 91 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche
Art. 92 – Condizioni di miglior favore
CAPO VI – Telelavoro

CAPO VII – Lavoratori disabili
Art. 94 – Convenzioni

Titolo II – Previdenza complementare e fondi interprofessionali

Art. 96 – Fondo di previdenza complementare Fonte
Art. 97 – Formazione continua For.Te.

Titolo III – Instaurazione del rapporto di lavoro

CAPO I – Classificazione del personale
Art. 98 – Premessa
Art. 99 – Evoluzione della classificazione
Art. 100 – Classificazione

CAPO II – Passaggio di qualifica
Art. 102 – Mansioni promiscue
Art. 103 – Passaggi di livello

CAPO III – Assunzione
Art. 104 – Assunzione
Art. 105 – Documentazione

CAPO IV – Periodo di prova
Art. 106 – Periodo di prova – COME MODIFICATO DALLA DISCIPLINA VIGENTE AL DICEMBRE 2013

Titolo IV – Quadri

Art. 107 – Declaratoria
Art. 108 – Formazione e aggiornamento
Art. 109 – Assegnazione della qualifica
Art. 110 – Polizza assicurativa
Art. 111 – Orario
Art. 113 – Collegio di conciliazione e arbitrato
Art. 114 – Indennità di funzione - COME MODIFICATO DALLA DISCIPLINA VIGENTE AL DICEMBRE 2013
Art.116 – Investimenti formativi - QUADRIFOR

Titolo V – Svolgimento del rapporto di lavoro

CAPO I – Orario di lavoro
Art. 118 – Orario normale settimanale – COME MODIFICATO DALLA DISCIPLINA VIGENTE AL DICEMBRE 2013
Art. 119 – Durata dell'orario di lavoro
Art. 120 – Riposo giornaliero
Art. 122 – Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Art. 123 – Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro
Art. 128 – Procedure
Art. 129 – Banca delle ore
Art. 130 – Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi
Art. 131 – Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede
Art. 132 – Orario di lavoro dei minori
Art. 133 – Fissazione dell'orario
Art. 134 – Disposizioni speciali
Art. 135 – Lavoratori discontinui

CAPO II – Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno
Art. 136 – Norme generali lavoro straordinario
Art. 137 – Maggiorazione lavoro straordinario
Art. 138 – Registro lavoro straordinario
Art. 139 – Lavoro ordinario notturno

CAPO III – Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti
Art. 140 – Riposo settimanale
Art. 142 – Festività
Art. 143 – Retribuzioni prestazioni festive
Art. 144 – Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge
Art. 145 – Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale
Art. 146 – Permessi retribuiti - COME MODIFICATO DALLA DISCIPLINA VIGENTE AL DICEMBRE 2013

CAPO IV – Ferie
Art. 147 – Ferie
Art. 148 – Determinazione periodo di ferie
Art. 149 – Normativa retribuzione ferie
Art. 150 – Normativa per cessazione rapporto
Art. 151 – Richiamo lavoratore in ferie
Art. 152 – Irrinunciabilità
Art. 153 – Registro ferie

CAPO V – Congedi – Diritto allo studio – Aspettative
Art. 154 – Congedi retribuiti
Art. 155 – Funzioni pubbliche elettive
Art. 156 – Permessi per decessi e gravi infermità
Art. 157 – Aspettativa per gravi motivi familiari
Art. 158 – Congedo matrimoniale
Art. 159 – Diritto allo studio
Art. 160 – Congedi per formazione
Art. 161 – Lavoratori Stranieri
Art. 162 – Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva
Art. 163 – Aspettativa per tossicodipendenza

CAPO VI – Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile
Art. 165 – Chiamata alle armi
Art. 166 – Richiamo alle armi

CAPO VII – Missione e trasferimento
Art. 167 – Missioni
Art. 168 – Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili
Art. 169 – Trattamento retributivo trasporto merci
Art. 170 – Trasferimenti
Art. 171 – Disposizioni per i trasferimenti

CAPO VIII – Malattie e infortuni
Art. 172 – Malattia
Art. 173 – Normativa
Art. 174 – Obblighi del lavoratore
Art. 175 – Periodo di comporto
Art. 177 – Infortunio
Art. 178 – Trattamento economico di infortunio
Art. 179 – Quota giornaliera per malattia e infortunio
Art. 180 – Festività
Art. 181 – Aspettativa non retribuita per malattia
Art. 181 bis - COME INTRODOTTO DALLA DISCIPLINA VIGENTE A DICEMBRE 2013
Art. 182 – Aspettativa non retribuita per infortunio
Art. 183 – Tubercolosi
Art. 184 – Rinvio alle leggi

CAPO IX – Maternità e paternità
Art. 185 – Congedo di maternità e di paternità
Art. 186 – Congedo parentale
Art. 187 – Permessi per assistenza al bambino
Art. 188 – Normativa

CAPO X – Sospensione del lavoro
Art. 189 – Sospensione

CAPO XI – Anzianità di servizio
Art. 190 – Decorrenza anzianità di servizio
Art. 191 – Computo anzianità frazione annua

CAPO XII – Scatti di anzianità
Art. 192 – Scatti di anzianità

CAPO XIII – Trattamento economico
Art. 193 – Normale retribuzione

Art. 194 – Conglobamento elemento distinto della retribuzione
Art. 195 – Retribuzione di fatto
Art. 196 – Retribuzione mensile
Art. 197 – Quota giornaliera
Art. 198 – Quota oraria
Art. 199 – Paga base nazionale conglobata
Art. 201 – Terzi elementi provinciali
Art. 202 – Terzi elementi nazionali
Art. 203 – Assorbimenti
Art. 204 – Trattamento personale di vendita a provvigione
Art. 205 – Indennità di cassa e maneggio denaro
Art. 206 – Prospetto paga

CAPO XIV – Mensilità supplementari (13ª e 14ª)
Art. 207 – Tredicesima mensilità

CAPO XV – Cauzioni
Art. 209 – Cauzioni
Art. 210 – Diritto di rivalsa
Art. 211 – Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

CAPO XVI – Calo merci e inventari
Art. 212 – Calo merci
Art. 213 – Inventari

CAPO XVII – Responsabilità civili e penali
Art. 214 – Assistenza legale
Art. 215 – Normativa sui procedimenti penali

CAPO XVIII – Coabitazione, vitto e alloggio
Art. 216 – Coabitazione, vitto e alloggio

CAPO XIX – Divise e attrezzi
Art. 217 – Divise e attrezzi

CAPO XX – Appalti
Art. 218 – Appalti
Art. 219 – Terziarizzazioni delle attività di vendita

CAPO XXI – Doveri del personale e norme disciplinari
Art. 220 – Obbligo del prestatore di lavoro
Art. 221 – Divieti
Art. 222 – Giustificazione delle assenze - COME MODIFICATO DALLA DISCIPLINA VIGENTE AL DICEMBRE 2013
Art. 223 – Rispetto orario di lavoro
Art. 224 – Comunicazione mutamento di domicilio

Art. 225 – Provvedimenti disciplinari
Art. 226 – Codice disciplinare
Art. 227 – Normativa provvedimenti disciplinari – COME MODIFICATO DALLA DISCIPLINA VIGENTE AL DICEMBRE 2013

Titolo VI – Risoluzione del rapporto di lavoro

CAPO I – Recesso
Art. 228 – Recesso ex articolo 2118 c.c.
Art. 229 – Recesso ex articolo 2119 c.c.
Art. 230 – Normativa
Art. 231 – Nullità del licenziamento
Art. 232 – Nullità del licenziamento per matrimonio
Art. 233 – Licenziamento simulato

CAPO II – Preavviso
Art. 234 – Termini di preavviso
Art. 235 – Indennità sostitutiva del preavviso

CAPO III – Trattamento di fine rapporto
Art. 236 – Trattamento di fine rapporto
Art. 237 – Cessione o trasformazione dell'azienda
Art. 238 – Fallimento dell'azienda
Art. 239 – Decesso del dipendente
Art. 240 – Corresponsione del trattamento di fine rapporto

CAPO IV – Dimissioni
Art. 241 – Dimissioni - COME MODIFICATO DALLA DISCIPLINA VIGENTE AL DICEMBRE 2013
Art. 242 – Dimissioni per matrimonio
Art. 243 – Dimissioni per maternità

I seguenti articoli non sono inclusi nel suddetto elenco in quanto abrogati come da specifico intervento normativo:

CAPO I - Contratto di inserimento
Art. 41 – Contratto di inserimento – ABROGATO COME DA SPECIFICO INTERVENTO NORMATIVO

CAPO V – Lavoro ripartito (Job Sharing)
Art. 93 – Lavoro ripartito – ABROGATO COME DA SPECIFICO INTERVENTO NORMATIVO

Allegato 2

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO OPERATORI DI VENDITA

Le Parti confermano che i contenuti, gli articoli e clausole, che devono qui intendersi richiamati, del protocollo aggiuntivo operatori di vendita attualmente applicato nelle aziende del settore della DMO, costituiscono, nella loro formulazione al 31 dicembre 2013 (di seguito denominata "Disciplina 2013") il contenuto del presente nuovo CCNL del settore della DMO in tema di operatori di vendita, fatta eccezione per le specifiche previsioni in materia di diarie, elemento economico di garanzia, trattamento economico, successivamente indicate.

Anche con riguardo a tale accordo, ogni riferimento diretto ed indiretto all'Associazione Imprenditoriale è da intendersi riferito a Federdistribuzione.

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 "Disciplina 2013".

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 V, Sezione prima, del presente CCNL.

Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Norma di interpretazione autentica

Le Parti dichiarano che l'articolo 11 del Protocollo per Operatori di Vendita, aggiuntivo al CCNL Terziario 2 luglio 2004, il quale afferma che "la diaria fissa costituirà, ad ogni effetto, per il 50%, parte integrante della retribuzione", formulato in un periodo antecedente l'emanazione del D.lgs. 314/97, ha unicamente la finalità di determinare contrattualmente l'incidenza di tale elemento nel calcolo della retribuzione degli istituti riflessi.

Le Parti dichiarano pertanto che non si è voluto con tale previsione contrattuale entrare nel merito della determinazione della retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali, che resta quindi disciplinata unicamente dalla legislazione vigente.

Art. 11 bis – Elemento Economico di Garanzia operatori di vendita

	I categoria	II categoria
Aziende fino a 10 dipendenti	76 euro	63 euro
Aziende a partire da 11 dipendenti	85 euro	71 euro

Art. 15 – Trattamento economico operatori di vendita

A decorrere dalla scadenza di seguito indicata agli Operatori di Vendita verrà erogato il seguente aumento salariale:

Decorrenza	**1/01/2019**
I Categoria	80,24
II Categoria	67,36

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	**1/01/2019**	**Indennità di contingenza**
I Categoria	1031,25	530,04
II Categoria	864,16	526,11

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.