Testo Unico del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)

Verbale di accordo

22 ottobre 2021

FEDERDISTRIBUZIONE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, in qualità di parti firmatarie del CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO) del 19 dicembre 2018, in considerazione di quanto in esso definito al punto 25, si danno reciprocamente atto della conclusione dei lavori della commissione paritetica istituita allo scopo di addivenire alla redazione complessiva del testo contrattuale.

In considerazione di quanto sopra, le Parti procedono in data odierna alla sottoscrizione del Testo Unico del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO) condividendone tutti i contenuti in esso definiti.

FEDERDISTRIBUZIONE

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELLA DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA (DMO)

Testo Unico

19 dicembre 2018

Proprietà riservata

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DELLA
DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA (DMO)

tra

la Federazione delle Associazioni, delle Imprese e delle Organizzazioni associative della Distribuzione Moderna Organizzata (FEDERDISTRIBUZIONE)

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS - CGIL)

e

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT - CISL)

e

l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS - UIL)

visto

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO), siglato in data 19 dicembre 2018

si è addivenuti alla stipula del presente Testo Unico del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO) composto di:

- premessa e ambito di applicazione;
- n. 5 sezioni
- n. 242 articoli
- note finali
- n. 9 allegati

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

INDICE

Premessa
Ambito di applicazione
Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)

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

Capo II *– Secondo livello di contrattazione*
Art. 5 – Premessa
Art. 6 – Criteri guida
Art. 7 – Contenuti
Art. 8 – Crisi, sviluppo, occupazione, Mezzogiorno
Art. 9 – Materie Contrattazione Territoriale
Art. 10 – Modalità di presentazione della piattaforma livello territoriale
Norma transitoria
Dichiarazione congiunta
Art. 11 – Modalità di verifica livello territoriale
Art. 12 – Materie Contrattazione aziendale
Art. 13 – Elemento economico di garanzia

Capo III *- Protocollo per la gestione di gravi crisi aziendali*

TITOLO III – STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Capo I *– Commissioni Paritetiche Nazionali*
Art. 14 – Commissione Paritetica Nazionale Permanente
Art. 15 – Commissione Paritetica Nazionale "Pari Opportunità e Dialogo Sociale"

TITOLO IV – BILATERALITÁ E WELFARE CONTRATTUALE

Capo I – *Bilateralità*
Art. 16 – Premessa
Art. 17 – Ente Bilaterale Nazionale
Art. 18 – Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale

Capo II – *Assistenza Sanitaria Integrativa*
Art. 19 - Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa
Dichiarazione a verbale – Assistenza Sanitaria Impiegati e Operai
Dichiarazione a verbale
Art. 20 – Cassa Assistenza Sanitaria Quadri
Dichiarazione a verbale – Assistenza Sanitaria Quadri
Dichiarazione delle Parti – Cassa Assistenza Sanitaria Integrativa per Roma e Provincia

TITOLO V – DIRITTI SINDACALI

Art. 21 – Dirigenti sindacali
Art. 22 – Permessi retribuiti R.S.A. e C.D.A.
Art. 23 – R.S.U.
Procedure per la indizione delle elezioni delle R.S.U.
Art. 24 – Compiti e funzioni delle R.S.U.
Art. 25 – Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U.
Art. 26 – Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.
Art. 27 – Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.
Art. 28 – Clausola di salvaguardia
Chiarimento a verbale
Art. 29 – Assemblea
Art. 30 – Referendum
Art. 31 – Trattenuta contributo sindacale

TITOLO VI – DELEGATO AZIENDALE

Art. 32 – Delegato aziendale

SEZIONE SECONDA – TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÁ DELLA PERSONA

Art. 33 – Condizioni ambientali
Art. 34 – Mobbing
Dichiarazione a verbale
Art. 35 – Molestie sessuali sui luoghi di lavoro
Definizione
Prevenzione
Qualificazione della formazione
Procedura e provvedimenti
Dichiarazione Congiunta

SEZIONE TERZA – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 36 – Commissione di Conciliazione
A. Procedura di conciliazione
B. Conciliazioni in videoconferenza
Nota a verbale
Art. 37 – Collegio arbitrale
Art. 38 – Clausola compromissoria
Art. 39 – Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali
Nota a verbale Commissione di certificazione

SEZIONE QUARTA – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I – MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Capo I – Apprendistato
Premessa
Disciplina generale
Art. 40 – Proporzione numerica
Art. 41 – Limiti di età
Art. 42 – Requisiti del contratto
Art. 43 – Monitoraggio
Art. 44 – Periodo di prova
Art. 45 – Trattamento normativo
Art. 46 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico
Art. 47 – Malattia
Art. 48 – Referente per l'apprendistato
Art. 49 – Assistenza Sanitaria Integrativa
Art. 50 – Fondo di Previdenza Complementare
Art. 51 – Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua
Art. 52 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
Art. 53 – Obblighi del datore di lavoro
Art. 54 – Doveri dell'apprendista
Disciplina Apprendistato professionalizzante
Art. 55 – Sfera di applicazione
Art. 56 – Percentuali di conferma
Art. 57 – Durata dell'apprendistato
Art. 58 – Attività formativa: durata e contenuti
Tabella A
Art. 59 – Modalità di erogazione della formazione
Art. 60 – Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo
Art. 61 – Qualifiche con durata fino a 5 anni
Tabella B
Art. 62 – Rinvio alla Legge
Dichiarazione delle Parti n. 1
Dichiarazione a verbale Apprendistato 1° e 3° livello

Capo II – *Contratto a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato*
Art. 63 – Contratto a tempo determinato
Art. 64 – Periodo di prova
Art. 65 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art. 66 – Limiti percentuali
Art. 67 – Nuove attività
Art. 68 – Diritto di precedenza
Art. 69 – Monitoraggio
Art. 70 – Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Capo III – *Part-time*
Art. 71 – Premessa
Art. 72 – Definizioni
Art. 73 – Rapporto a tempo parziale
Art. 74 – Genitori di portatori di handicap
Art. 75 – Disciplina del rapporto a tempo parziale
Art. 76 – Relazioni sindacali aziendali
Art. 77 – Criterio di proporzionalità
Art. 78 – Periodi di comporto per malattia e infortunio
Art. 79 – Quota giornaliera della retribuzione
Art. 80 – Quota oraria della retribuzione
Art. 81 – Festività
Art. 82 – Permessi retribuiti
Art. 83 – Ferie
Art. 84 – Permessi per studio
Art. 85 – Lavoro supplementare – Normativa
Art. 86 – Clausole elastiche
Art. 87 – Registro lavoro supplementare
Art. 88 – Mensilità supplementari (13ª e 14ª)
Art. 89 – Preavviso
Art. 90 – Relazioni sindacali regionali
Art. 91 – Part-time post maternità
Art. 92 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche
Art. 93 – Condizioni di miglior favore

Capo IV – *Telelavoro*
Dichiarazione a verbale

Capo V – *Lavoratori disabili*
Art. 94 – Convenzioni

TITOLO II – PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Premessa
Art. 95 – Fondo di previdenza complementare Fon.Te.
Dichiarazione delle Parti
Art. 96 – Formazione continua For.Te.

TITOLO III – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Classificazione del personale
Art. 97 – Premessa
Art. 98 – Evoluzione della classificazione
Art. 99 – Classificazione
Dichiarazione a verbale

Capo II – Passaggio di qualifica
Art. 100 – Mansioni del lavoratore
Art. 101 – Mansioni promiscue
Art. 102 – Passaggi di livello

Capo III – Assunzione
Art. 103 – Assunzione
Art. 104 – Documentazione

Capo IV – Periodo di prova
Art. 105 – Periodo di prova
Dichiarazione a verbale

TITOLO IV – QUADRI

Art. 106 – Declaratoria
Art. 107 – Formazione e aggiornamento
Art. 108 – Assegnazione della qualifica
Art. 109 – Polizza assicurativa
Art. 110 – Orario
Art. 111 – Trasferimenti
Art. 112 – Collegio di conciliazione e arbitrato
Art. 113 – Indennità di funzione
Art. 114 – Investimenti formativi – QUADRIFOR

TITIOLO V – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Orario di lavoro
Art. 115 – Orario normale settimanale
Art. 116 – Durata dell'orario di lavoro
Art. 117 – Riposo giornaliero
Art. 118 – Articolazione dell'orario settimanale
Art. 119 – Orario medio settimanale per specifiche tipologie
Art. 120 – Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro
Dichiarazione a verbale
Art. 121 – Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale
Art. 122 – Flessibilità dell'orario
Art. 123 – Procedure
Art. 124 – Banca delle ore
Art. 125 – Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi
Art. 126 – Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede
Art. 127 – Orario di lavoro dei minori
Art. 128 – Fissazione dell'orario
Art. 129 – Disposizioni speciali
Norma transitoria

Art. 130 – Lavoratori discontinui
Dichiarazioni a verbale

Capo II – *Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno*
Art. 131 – Norme generali lavoro straordinario
Art. 132 – Maggiorazione lavoro straordinario
Norma transitoria
Art. 133 – Registro lavoro straordinario
Norma transitoria
Art. 134 – Lavoro ordinario notturno

Capo III – *Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti*
Art. 135 – Riposo settimanale
Art. 136 – Lavoro domenicale
Art. 137 – Festività
Art. 138 – Retribuzione prestazioni festive
Art. 139 – Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di Legge
Art. 140 – Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale
Dichiarazione a verbale
Art. 141 – Permessi retribuiti

Capo IV – *Ferie*
Art. 142 – Ferie
Dichiarazione a verbale
Chiarimento a verbale
Art. 143 – Determinazione periodo di ferie
Dichiarazione a verbale
Art. 144 – Normativa retribuzione ferie
Art. 145 – Normativa per cessazione rapporto
Art. 146 – Richiamo lavoratore in ferie
Art. 147 – Irrinunciabilità
Art. 148 – Registro ferie

Capo V – *Congedi – Diritto allo studio – Aspettative*
Art. 149 – Congedi retribuiti
Art. 150 – Funzioni pubbliche elettive
Art. 151 – Permessi per decessi e gravi infermità
Art. 152 – Aspettativa per gravi motivi familiari
Art. 153 – Congedo matrimoniale
Art. 154 – Diritto allo studio
Art. 155 – Congedi per formazione
Art. 156 – Lavoratori stranieri
Art. 157 – Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva
Art. 158 – Aspettativa per tossicodipendenza
Art. 159 – Congedi e permessi per handicap

Capo VI – *Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile*
Art. 160 – Chiamata alle armi
Art. 161 – Richiamo alle armi

Capo VII – *Missione e trasferimento*
Art. 162 – Missioni
Art. 163 – Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili
Art. 164 – Trattamento retributivo trasporto merci
Art. 165 – Trasferimenti
Art. 166 – Disposizioni per i trasferimenti

Capo VIII – *Malattie e infortuni*
Art. 167 – Normativa
Art. 168 – Obblighi del lavoratore
Art. 169 – Periodo di comporto
Art. 170 – Trattamento economico di malattia
Dichiarazione a verbale n. 1
Dichiarazione a verbale n. 2
Dichiarazione a verbale n. 3
Art. 171 – Infortunio
Dichiarazione a verbale
Art. 172 – Trattamento economico di infortunio
Dichiarazione a verbale
Art. 173 – Quota giornaliera per malattia e infortunio
Art. 174 – Festività
Art. 175 – Aspettativa non retribuita per malattia
Art. 176 – Periodi di aspettativa indennizzata
Art. 177 – Aspettativa non retribuita per infortunio
Art. 178 – Tubercolosi
Art. 179 – Rinvio alle leggi

Capo IX – *Maternità e paternità*
Art. 180 – Congedo di maternità e paternità
Chiarimento a verbale all'art. 180
Art. 181 – Congedo parentale
Art. 182 – Permessi per assistenza al bambino
Art. 183 – Normativa
Art. 184 – Adozioni internazionali

Capo X – *Sospensione del lavoro*
Art. 185 – Sospensione

Capo XI – *Anzianità di servizio*
Art. 186 – Decorrenza anzianità di servizio
Chiarimento a verbale
Art. 187 – Computo annualità frazione annua

Capo XII – *Scatti di anzianità*
Art. 188 – Scatti di anzianità
Nota a verbale
Interpretazione Autentica delle Parti sulla disciplina degli scatti di anzianità

Capo XIII – *Trattamento economico*
Art. 189 – Normale retribuzione
Art. 190 – Conglobamento elemento distinto della retribuzione
Art. 191 – Retribuzione di fatto
Art. 192 – Retribuzione mensile
Art. 193 – Quota giornaliera
Chiarimento a verbale
Art. 194 – Quota oraria
Art. 195 – Paga base nazionale conglobata
Art. 196 – Aumenti retributivi mensili
Tabelle retributive
Art. 197 – Erogazioni una tantum
Art. 198 – Terzi elementi provinciali
Art. 199 – Terzi elementi nazionali
Art. 200 – Assorbimenti
Art. 201 – Trattamento personale di vendita a provvigione
Art. 202 – Indennità di cassa e maneggio denaro
Art. 203 – Prospetto paga

Capo XIV – *Mensilità supplementari*
Art. 204 – Tredicesima mensilità
Art. 205 – Quattordicesima mensilità
Nota a verbale

Capo XV – *Cauzioni*
Art. 206 – Cauzioni
Art. 207 – Diritto di rivalsa
Art. 208 – Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

Capo XVI – *Calo merci e inventari*
Art. 209 – Calo merci
Art. 210 – Inventari

Capo XVII – *Responsabilità civili e penali*
Art. 211 – Assistenza legale
Art. 212 – Normativa sui procedimenti penali

Capo XVIII – *Coabitazione, vitto e alloggio*
Art. 213 – Coabitazione, vitto e alloggio

Capo XIX – *Divise e attrezzi*
Art. 214 – Divise e attrezzi

Capo XX – *Appalti*
Art. 215 – Appalti
Art. 216 – Terziarizzazione delle attività di vendita

Capo XXI – *Doveri del personale e norme disciplinari*
Art. 217 – Obbligo del prestatore di lavoro
Art. 218 – Divieti
Art. 219 – Giustificazione delle assenze
Art. 220 – Rispetto orario di lavoro
Art. 221 – Comunicazione mutamento di domicilio
Art. 222 – Provvedimenti disciplinari
Art. 223 – Codice disciplinare
Art. 224 – Normativa provvedimenti disciplinari

TITOLO VI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – *Recesso*
Art. 225 – Recesso ex articolo 2118 c.c.
Art. 226 – Recesso ex articolo 2119 c.c.
Art. 227 – Normativa
Art. 228 – Nullità del licenziamento
Art. 229 – Nullità del licenziamento per matrimonio
Art. 230 – Licenziamento simulato

Capo II – *Preavviso*
Art. 231 – Termini di preavviso
Art. 232 – Indennità sostitutiva del preavviso

Capo III – *Trattamento di fine rapporto*
Art. 233 – Trattamento di fine rapporto
Chiarimento a verbale
Art. 234 – Cessione o trasformazione dell'azienda
Art. 235 – Fallimento dell'azienda
Art. 236 – Decesso del dipendente
Art. 237 – Corresponsione del trattamento di fine rapporto
Norma transitoria

Capo IV – *Dimissioni*
Art. 238 – Dimissioni e Preavviso
Art. 239 – Dimissioni per matrimonio
Art. 240 – Dimissioni per maternità

TITOLO VII – CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 241 – Contributi di assistenza contrattuale (adesione contrattuale)

SEZIONE QUINTA – DECORRENZA E DURATA

Art. 242 – Decorrenza e durata
Nota a verbale

NOTE FINALI

Allegati
1. Funzioni e procedure della "Commissione Paritetica Nazionale Permanente"
2. Statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata – E.Bi.Di.M.

3. Protocollo aggiuntivo per Operatori di Vendita
4. Accordo Interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie – 27 luglio 1994
5. Accordo Interconfederale applicativo del D. Lgs. 626/1994
6. Accordo in materia di assistenza sanitaria integrativa per il settore della Distribuzione Moderna Organizzata
7. Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto
8. CCNL 17 dicembre 1979, Art. 97 – Indennità di anzianità
9. Apprendistato: tipologie di profilo e attività formativa

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 trovano applicazione nel settore della DMO, 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 convengono 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 R.S.U. e dell'Accordo Interconfederale applicativo del D. Lgs. n. 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 R.S.U. 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.

SEZIONE PRIMA – SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I – DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Art. 1 – Livello nazionale

1. Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, Federdistribuzione e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, franchising, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

2. Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.

3. Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:
   a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con il D. Lgs. n. 198/2006;
   b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
   c) la formazione e riqualificazione professionale;
   d) la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
   e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore commerciale sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione di orari commerciali.

Art. 2 – Livello territoriale

1. Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle Parti, in un periodo diverso, Federdistribuzione e le Organizzazioni Sindacali territoriali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto – articolato per comparti merceologici e settori omogenei – anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, franchising, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

2. Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, il calendario annuo delle aperture domenicali e festive, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.

Art. 3 – Livello aziendale

1. Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso Federdistribuzione cui aderiscono o conferiscono mandato, che occupano complessivamente più di:
   a) 150 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;

b) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
c) 300 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;

si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle Parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

2. Qualora i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al comma procedente riguardino attività di vendita nei negozi, in precedenza gestite dall'impresa mediante proprio personale, troverà applicazione la procedura prevista dall'art. 216.

3. Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.

4. Nella medesima occasione, verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

5. Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle Parti, convocato da Federdistribuzione.

6. Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardi all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione, riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

7. In occasione di nuovi insediamenti nel territorio, potrà essere avviato, su richiesta di una delle Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

8. Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o R.S.A./R.S.U. informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. n. 25/2007 e ss.mm.ii. riguardanti:
   a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
   b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché – in caso di rischio per i livelli occupazionali – le relative misure di contrasto;
   c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

9. Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

TITOLO II – CONTRATTAZIONE

Capo I – *Livello nazionale*

Art. 4 – Procedure per il rinnovo

1. Il Contratto nazionale avrà durata quadriennale.

2. La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

3. Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

4. Qualora una delle Parti violi il periodo di «tregua sindacale» di cui al precedente comma, l'altra Parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

5. Il ritardo nella presentazione della piattaforma – nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo – comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di «tregua sindacale».

6. In occasione di ogni rinnovo le Parti individueranno un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, con decorrenza dalla data di scadenza del Contratto precedente, alla condizione che siano rispettati i tempi previsti nei primi due commi del presente articolo.

Capo II – *Secondo livello di contrattazione*

Art. 5 – Premessa

1. Le Parti, in via sperimentale, definiscono la disciplina della contrattazione di secondo livello, con le modalità ed in conformità ai criteri ed ai principi contenuti nei successivi articoli.

Art. 6 – Criteri guida

1. Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apra opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto:
   - la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente CCNL o dalla Legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem*;
   - la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro;
   - le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
   - non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

2. Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare

trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di Legge in materia vigenti.

3. Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

4. La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, di Federdistribuzione.

5. Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, fino a 30 dipendenti, applicheranno le previsioni in materia di contrattazione territoriale contenute nel presente Capo o, in alternativa, quanto previsto dall'art. 13 in materia di elemento economico di garanzia.

6. Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno la contrattazione territoriale o, in alternativa, quanto previsto dall'art. 13 in materia di elemento economico di garanzia.

7. Le aziende di cui ai commi precedenti, che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province, e che, in assenza di contrattazione aziendale, intendano avvalersi della contrattazione territoriale, applicheranno o i singoli contratti territoriali stipulati nelle diverse province o, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la propria sede legale o, in alternativa alle precedenti ipotesi, quanto previsto dall'art. 13 in materia di elemento economico di garanzia.

Art. 7 – Contenuti

1. Al secondo livello di contrattazione territoriale, Federdistribuzione e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente CCNL a tale livello.

2. Al secondo livello di contrattazione aziendale, le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente CCNL a tale livello.

3. Ai medesimi livelli di contrattazione potranno, altresì, essere raggiunte intese derogatorie finalizzate al miglioramento dei livelli di produttività, competitività ed efficienza delle imprese, sulle materie di cui alla Sezione IV contenute nei seguenti titoli:
   - Titolo I, escluse le previsioni contenute nel Capo I;
   - Titolo III;
   - Titolo V, Capi dal I al VII, escluse le previsioni contenute negli artt. 115, 127, 141 primo comma, 142, 144-148.

4. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ciascuno per i propri rispettivi ambiti di applicazione, potranno essere realizzate intese volte al superamento o alla rinegoziazione degli eventuali accordi vigenti.

Art. 8 – Crisi, sviluppo, occupazione, Mezzogiorno

1. Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati:

- il superamento di situazioni di crisi;
- lo sviluppo economico e occupazionale;
- l'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi

potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del CCNL,

ad esclusione dei seguenti:

- il trattamento economico di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo XIII e XIV;
- le ferie, di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo IV, ad eccezione dell'art. 143;
- i permessi retribuiti, di cui all'art. 141, primo comma;
- gli istituti di cui alla Sezione I, Titoli I, Titolo II, Capo I e II, Titolo III, Titolo IV, Capo I;
- gli istituti previsti dalla Sezione II e III;
- la determinazione dei contributi da erogare agli enti ed ai fondi nazionali, di cui agli artt. 19, 20, 96, 114;
- gli istituti di cui agli art. 115 e 127.

2. Tali intese saranno definite tramite il supporto di Federdistribuzione o direttamente a livello aziendale.

3. Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

Art. 9 – Materie Contrattazione Territoriale

1. Anche con riferimento agli incontri di cui al precedente art. 1, Federdistribuzione e le Organizzazioni sindacali territoriali realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

    1) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
    2) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o funzioni attribuite alle Parti Sociali;
    3) programmi di formazione, finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che presentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa dell'età;
    4) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:

        a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
        b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

    5) altre iniziative che le parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro.

2. Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo – donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile; le eventuali intese conseguenti saranno coerenti con quanto convenuto in materia a livello nazionale.

3. In materia di classificazione del personale ed in coerenza con quanto definito nell'Allegato 1 al presente CCNL, verranno svolte analisi ed avanzate proposte tese ad evidenziare alla Commissione Paritetica Nazionale Permanente le istanze emergenti nelle realtà locali.

4. In relazione alle particolari esigenze del settore della Distribuzione Moderna Organizzata al fine del miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore tenuto anche conto delle esigenze dei dipendenti, a livello territoriale di competenza, potranno essere effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.

5. Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:
   1) articolazione dell'orario settimanale;

2) procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
3) flessibilità dell'orario;
4) lavoro domenicale e festivo.

6. A tal fine potranno essere utilizzati i dati fatti oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali nel corso degli incontri di cui all'art. 2.

Art. 10 – Modalità di presentazione della piattaforma livello territoriale

1. Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione territoriale la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

2. Durante tale periodo, e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

3. In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma, il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

4. In fase di prima applicazione, il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme.

5. Le piattaforme saranno presentate dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, alle Organizzazioni Sindacali Nazionali della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL e a Federdistribuzione, al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

Norma transitoria

In via transitoria, le Parti concordano che il periodo indicato dal primo comma del presente articolo troverà applicazione decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo.

Dichiarazione congiunta

Con particolare riferimento alla fase di avvio del secondo livello di contrattazione territoriale, ed al fine di evitare che, a seguito di esso, possano verificarsi fenomeni di concorrenza sleale fra le aziende del settore, le Parti si impegnano a svolgere ogni azione, nei riguardi del Governo, tendente all'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che estenda l'efficacia generalizzata del sistema normativo contrattuale in tutte le sue articolazioni.

Art. 11 – Modalità di verifica livello territoriale

1. Qualora vengano presentate piattaforme in contrasto con le previsioni di cui al presente Capo si potrà procedere alla denuncia a Federdistribuzione e alle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, stipulanti il presente CCNL, che procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle regole ivi definite.

2. L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 15 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

3. In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle Parti, prima dell'attivazione della Commissione Paritetica Nazionale Permanente, e nel rispetto di quanto previsto all'ottavo comma del Paragrafo "Procedure" dell'Allegato 1 al presente contratto, si procederà direttamente ad un confronto a livello nazionale, da esaurirsi entro 45 giorni dalla data della richiesta.

4. In caso di permanenza della controversia, si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale

Permanente prevista dall'Allegato 1 del presente Contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sulla procedibilità.

5. Le Parti concordano che, qualora gli accordi di secondo livello, sia territoriale che aziendale, realizzino intese in contrasto con quanto previsto dagli artt. 6, 9 e 12, Federdistribuzione o le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL potranno procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale Permanente prevista dall'Allegato 1 del presente Contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sull'applicabilità.

Art. 12 – Materie contrattazione aziendale

1. Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:
   1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
   2) eventuali forme di flessibilità;
   3) part time;
   4) determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 143;
   5) contratti a termine;
   6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
   7) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 15;
   8) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:
      a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
      b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
   9) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
   10) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei Lavoratori";
   11) erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
   Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;
   12) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

2. In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art. 99, e che assumano significato e valenza generali, così come previsto nell'Allegato 1, paragrafo "Funzioni" del presente Contratto, le parti riporteranno all'apposita sottocommissione di cui all'Allegato 1, paragrafo "Funzioni" del presente Contratto, le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

3. Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

4. Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

5. Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle aziende dalle strutture sindacali ai vari livelli saranno

altresì trasmesse per conoscenza dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali o territoriali della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, e a Federdistribuzione.

6. La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, con l'intervento di Federdistribuzione.

Art. 13 – Elemento economico di garanzia

1. 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. 187, 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. 77;
   - 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 CCNL;
   - importo:

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

Capo III *- 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.

Gestione delle gravi crisi

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 R.S.A./R.S.U. 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.

TITOLO III – STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Capo I – Commissioni Paritetiche Nazionali

Art. 14 – Commissione Paritetica Nazionale Permanente

1. La Commissione Paritetica Nazionale Permanente costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto.

2. La Commissione Paritetica Nazionale Permanente è composta da sei membri, dei quali tre designati da Federdistribuzione e tre designati dalla FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

3. Funzioni e procedure della Commissione Paritetica Nazionale Permanente sono definiti nell'Allegato 1 al presente Contratto.

Art. 15 – Commissione Paritetica Nazionale "Pari Opportunità e Dialogo Sociale"

1. Le Parti sono concordi nell'istituire presso E.Bi.Di.M. la Commissione Paritetica Nazionale "Pari Opportunità e Dialogo Sociale" quale sede di confronto sui temi della parità di genere e dell'inclusione nonché sugli interventi a livello europeo in materia sociale: le Parti, infatti, tenuto conto dell'evoluzione normativa, anche europea, e dei suoi possibili impatti sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione collettiva, intendono promuovere e strutturare un confronto stabile finalizzato:

   a) allo sviluppo di politiche di parità di genere nel lavoro e di prevenzione di ogni tipo di discriminazione, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
   b) allo sviluppo di azioni positive e percorsi utili a prevenire il fenomeno delle molestie sessuali e del mobbing sul luogo di lavoro;
   c) all'individuazione di iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
   d) alla promozione di percorsi di studio sull'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore;
   e) alla promozione di percorsi di analisi e approfondimento sugli impatti degli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo.

2. La Commissione si riunirà di norma semestralmente e si comporrà di sei membri, tre designati da Federdistribuzione e tre designati dalla FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS-UIL. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

TITOLO IV – BILATERALITÁ E WELFARE CONTRATTUALE

Capo I – *Bilateralità*

Art. 16 – Premessa

1. 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, anche in periodi di difficile congiuntura economica, in considerazione del ruolo sociale da essa svolto.

2. Le Parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo della Distribuzione Moderna Organizzata, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Art. 17 – Ente Bilaterale Nazionale

1. Le Parti hanno provveduto ad istituire il nuovo Ente Bilaterale per il settore della DMO (E.Bi.Di.M.), di cui hanno definito, attraverso apposita Commissione Paritetica, struttura, governance, scopi e funzioni di cui allo Statuto in allegato al presente CCNL (Allegato 2).
   E.Bi.Di.M. svolge le funzioni individuate dalle Parti stipulanti il presente CCNL DMO in materia di prestazione e servizi welfare, occupazione, mercato del lavoro e formazione.

Art. 18 – Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale

1. Il contributo da destinare in favore di E.Bi.Di.M. è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

2. 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.

3. 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.

4. L'importo dell'EDR è corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 191 del CCNL.

Capo II – *Assistenza Sanitaria Integrativa*

Art. 19 – Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

1. Con l' "Accordo in materia di assistenza sanitaria integrativa per il settore della Distribuzione Moderna Organizzata" del 27 novembre 2019, sottoscritto da Federdistribuzione, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, le Parti Sociali hanno inteso affidare l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa – Fondo EST, che risponde ai requisiti previsti dal D. Lgs. 02.09.1997 n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2020 sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che rientrano nell'ambito di applicazione del presente CCNL, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e a tempo parziale, ad esclusione dei Quadri, per i quali trova applicazione la specifica normativa di cui all'art. 20 del presente contratto.

3. 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 10,00 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 2,00 euro mensili.

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

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

6. 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 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 191 del CCNL.

7. É inoltre dovuta al Fondo una quota *una tantum*, a carico dell'azienda, pari a euro 30,00 per ciascun lavoratore di cui al precedente comma 2.

8. 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.

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

10. 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.

Dichiarazione a verbale – Assistenza Sanitaria 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

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 art. 19 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 il finanziamento della precedente 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 euro 10,00, nonché la quota una tantum di euro 30,00, concordati alla sottoscrizione del presente CCNL sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

Art. 20 – Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

Con l'"Accordo in materia di assistenza sanitaria integrativa per il settore della Distribuzione Moderna Organizzata" del 27 novembre 2019, sottoscritto da Federdistribuzione, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS-UIL, le Parti Sociali hanno inteso affidare l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti con qualifica di Quadro alla Cassa di Assistenza Sanitaria Quadri – Cassa QuAS.
A decorrere dal 1° gennaio 2020, sono iscritti a detta Cassa i lavoratori dipendenti da aziende che rientrano nell'ambito

di applicazione del presente CCNL con qualifica di Quadro compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto.

Per il finanziamento della Cassa, il contributo obbligatorio è pari a euro 350,00 a carico del datore di lavoro e di euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri. É previsto altresì un contributo *una tantum* a carico del datore di lavoro, da corrispondere all'atto dell'iscrizione secondo quanto previsto dalle delibere di Cassa QuAS.

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. 191 del CCNL.

La Cassa di Assistenza Sanitaria per i Quadri è disciplinata da apposito regolamento.

La Cassa può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione.

Dichiarazione a verbale – Assistenza Sanitaria Quadri

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

Dichiarazione delle Parti – Cassa Assistenza Sanitaria Integrativa per Roma e Provincia

L'azienda che ometta il versamento alla Cassa di Assistenza "SANIMPRESA", costituita per Roma e Provincia in applicazione di quanto previsto in materia di contrattazione di secondo livello dall'art. 10ter, Accordo di rinnovo del CCNL del 20 settembre 1999, e comunque nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 – Criteri guida, è tenuta alternativamente:

- 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. 191 del CCNL;
- ad assicurare al lavoratore le medesime prestazioni sanitarie garantite da SANIMPRESA, sulla base del relativo nomenclatore approvato dalle Parti Sociali.

TITOLO V – DIRITTI SINDACALI

Art. 21 – Dirigenti sindacali

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

   a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;

   b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

   c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'Accordo Interconfederale 27 Luglio 1994.

2. L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e a Federdistribuzione, per quanto riguarda i dirigenti di cui al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui all'art. 18 dell'Accordo interconfederale 27 Luglio 1994.

3. I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

4. Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

5. Le parti demandano al secondo livello di contrattazione la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi di cui al presente articolo che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

Art. 22 – Permessi retribuiti R.S.A. e C.D.A.

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla lett. b) dell'articolo 21, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

2. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

   a) ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

   b) ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

   c) ad un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

3. I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alla lettera b) e c) del comma precedente e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a).

4. A tal fine, i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

5. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

6. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 23 – R.S.U.

1. FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS individuano nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un sistema di rappresentanza dei lavoratori utile a favorire il confronto e potenziare le relazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.

2. Si conviene pertanto tra le Parti stipulanti il presente CCNL, in ordine al disposto dell'art. 19, Titolo III e dell'art. 35, secondo comma, Titolo VI della Legge n. 300/1970 quanto segue:

   - le OO.SS. firmatarie del presente Contratto, ai rispettivi livelli di competenza, hanno la facoltà di costituire Rappresentanze Sindacali Aziendali;
   - tali rappresentanze sindacali avranno una durata in carica di ventiquattro mesi.

Procedure per la indizione delle Elezioni delle R.S.U.

Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL potranno indire le elezioni delle R.S.U. Altre Organizzazioni potranno viceversa esercitare solamente il potere di iniziativa a presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto e accettino espressamente e formalmente il contenuto del Protocollo 27 Luglio 1994. Le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla direzione aziendale e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette Organizzazioni Sindacali per la elezione delle R.S.U. e la data in cui verrà insediata la commissione elettorale (comunque non oltre i 10 giorni lavorativi).

Il comitato elettorale in stretto raccordo con le OO.SS. territoriali avrà il compito di fissare la data delle elezioni oltre a quanto previsto dall'art. 5 del suddetto Accordo Interconfederale.

Qualora nell'arco dei ventiquattro mesi non sia stato possibile realizzare l'elezione della R.S.U., ferme restando le norme previste dalla Legge n. 300/70, ciascuna Organizzazione stipulante il CCNL procederà all'elezione della Rappresentanze Sindacali Aziendali da parte dei propri iscritti:

- nelle unità produttive con più di 15 e fino a 60 dipendenti, in presenza di almeno 3 iscritti;
- nelle unità produttive con più di 60 e fino a 200 dipendenti, in presenza di almeno 5 iscritti;
- nelle unità produttive con più di 200 dipendenti, in presenza di almeno 7 iscritti;

che rimarranno in carica per tre anni. Le R.S.A. saranno rinnovate ogni tre anni qualora non si fossero verificate le condizioni per eleggere le R.S.U.

La costituzione delle R.S.A. così elette sarà comunicata per il tramite dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza mediante lettera raccomandata contenente il numero degli iscritti e dei votanti all'atto dell'elezione.

Tali limiti quantitativi trovano applicazione anche con riferimento all'art. 35, secondo comma, Legge n. 300/70.

Le Parti convengono che, ai soli fini dei limiti numerici previsti dagli articoli 19, 20 e 35, secondo comma, della Legge n. 300/70, e quindi esclusivamente ai fini della costituzione delle R.S.A. e dell'esercizio del diritto di assemblea, i lavoratori con contratto a part-time vengono computati per unità intera. A tale riguardo, mantengono efficacia le norme di miglior favore contenute nella contrattazione integrativa aziendale e territoriale.

Art. 24 – Compiti e funzioni delle R.S.U.

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

Art. 25 – Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U.

1. Ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo Interconfederale 27 Luglio 1994, i componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo III della Legge n. 300/70. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

2. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali degli accordi aziendali in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

3. Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda. FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

4. Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U., il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente dal FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U.

Art. 26 – Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.

1. Le Parti, nel ribadire la piena validità ed efficacia dell'Accordo Interconfederale del 27 Luglio 1994, dichiarano conclusa la fase di prima applicazione e la conseguente fase sperimentale di cui all'art. 7 del medesimo Accordo.

2. Pertanto, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

   a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
   b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
   c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 200 dipendenti;
   d) 7 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
   e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
   f) 12 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 1200 dipendenti;

3. Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti, la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

4. Sono fatte salve le naturali scadenze – 36 mesi dalla data di elezione – delle R.S.U. in carica alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

5. Le Parti riconfermano la validità della disciplina di cui all'art. 7bis[1] dell'Accordo Interconfederale 27 Luglio 1994.

Art. 27 – Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.

1. I dirigenti sindacali aziendali, di cui al precedente art. 22, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

2. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

3. I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 28 – Clausola di salvaguardia

1. Ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo Interconfederale 27 Luglio 1994 le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 20 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del suddetto accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciando formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A., ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

2. In tal modo, le Parti firmatarie del presente accordo intendono affermare che nelle unità produttive ove siano state elette R.S.U. non potranno essere contemporaneamente presenti R.S.A.

Chiarimento a verbale

Con il presente contratto viene abrogato l'articolo 12, prima parte, dell'Accordo Interconfederale del 27 Luglio 1994 e sostituito dall'articolo precedente.

Art. 29 – Assemblea

1. Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

2. Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.

3. Nelle unità in cui siano costituite R.S.U. ai sensi dell'Accordo Interconfederale 27 Luglio 1994, le convocazioni avranno luogo in base a quanto previsto nell'ultimo comma del precedente art. 25.

---

[1] Art. 7bis.
Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 e ai sensi dell'art. 23 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:
a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti,
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.
In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

4. La convocazione dovrà essere comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

5. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

6. Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

7. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto.

8. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

Art. 30 – Referendum

1. Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

2. Ulteriori modalità di svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali. Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge 20 Maggio 1970, n. 300.

Art. 31 – Trattenuta contributo sindacale

1. Ferma restando la norma di cui all'art. 241, 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.

2. La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

3. 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.

4. L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

TITOLO VI – DELEGATO AZIENDALE

Art. 32 – Delegato aziendale

1. In relazione anche alle norme contenute nel CCNL 28 Giugno 1958, esteso "erga omnes" ai sensi della Legge 14 Luglio 1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

2. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

SEZIONE SECONDA – TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÁ DELLA PERSONA

Art. 33 – Condizioni ambientali

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

Art. 34 – Mobbing

1. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

2. In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

3. Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

4. A tal fine affidano alla Commissione Paritetica Nazionale "Pari Opportunità e Dialogo Sociale" di cui all'art. 15 i seguenti compiti:

    1. raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
    2. individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
    3. formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato/a;
    4. formulazione di un codice quadro di condotta.

Dichiarazione a verbale

In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

Art. 35 – Molestie sessuali sui luoghi di lavoro

1. Le Parti si danno atto che con la presente disciplina sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 Novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 Ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

2. Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

3. Le Parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

4. Le Parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

5. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali e territoriali, ove concordati e costituiti, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla Commissione Paritetica Nazionale "Pari Opportunità e Dialogo Sociale" di cui all'art. 15.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera e alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le Parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le R.S.A./R.S.U., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le Parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche – ad esempio – mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Le Parti affidano alla Commissione Paritetica "Pari Opportunità e Dialogo Sociale" di cui all'art.15 il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale Commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Federdistribuzione, FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 44 del D. Lgs. n. 198/2006, e a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

Le Parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

Procedura e provvedimenti

Dichiarazione Congiunta

Le parti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale "Pari Opportunità e Dialogo Sociale", di cui all'art. 15, il compito di individuare, le procedure formali e informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

SEZIONE TERZA – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 36 – Commissione di Conciliazione

A. Procedura di conciliazione

1. Ai sensi di quanto previsto dai vigenti artt. 410 e ss. c.p.c., le Parti intendono definire con l'istituzione della Commissione Paritetica di Conciliazione presso l'E.Bi.Di.M. 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 che applicano integralmente il CCNL DMO.

2. La Commissione di Conciliazione si costituisce di volta in volta ed è composta:

   a) per i datori di lavoro, da un rappresentante di Federdistribuzione cui l'Azienda sia iscritta o abbia conferito mandato;
   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.

3. La Commissione ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale di settore (E.Bi.Di.M.). Le riunioni della medesima avranno luogo presso gli uffici di E.Bi.Di.M. ovvero dell'Azienda o dell'Organizzazione Sindacale interessate alla controversia, siti nel capoluogo della Provincia presso cui il lavoratore presta o prestava la sua opera al momento della cessazione del rapporto. Le Parti possono accordarsi su un diverso luogo dove effettuare la riunione della Commissione.

4. L'Azienda o l'Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato inoltreranno la richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione all'Ente Bilaterale con le seguenti modalità:
   - Trasmissione a mezzo P.E.C all'indirizzo conciliazioni@pec.ebidim.it
   - Spedizione a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.
   - Qualsiasi altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

5. Ricevuta la richiesta di convocazione, la Commissione provvederà, non oltre i 20 giorni successivi alla ricezione della medesima da parte di E.Bi.Di.M, alla convocazione delle parti fissando, in accordo con le stesse, il giorno, il luogo e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta. Tale termine potrà essere superato su istanza congiunta delle parti interessate.

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

7. Il processo verbale di avvenuta conciliazione o quello di mancato accordo deve contenere:
   a) il richiamo al contratto o all'accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia;
   b) la presenza dei componenti della Commissione di Conciliazione, avendo cura che il rappresentante sindacale abbia la firma depositata presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro;
   c) la presenza delle parti, personalmente o correttamente rappresentate.

8. 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.

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

10. In caso di mancata comparizione di una delle Parti, la Commissione di Conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

11. Le decisioni assunte della Commissione di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del CCNL.

12. 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.

B. Conciliazioni in videoconferenza

1. Le riunioni della Commissione possono svolgersi anche in videoconferenza, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali. Non è ammessa la registrazione della conciliazione.

2. L'audizione delle parti può realizzarsi in presenza o a distanza con qualsiasi modalità ritenuta idonea dalla Commissione.

Nota a verbale

L'attività di conciliazione forma parte integrante dei servizi garantiti dalla bilateralità di settore (www.ebidim.it). Le Parti definiranno in seno ad E.Bi.Di.M. apposito regolamento per il funzionamento della Commissione di Conciliazione.

Art. 37 – Collegio arbitrale

1. Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le Parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

2. A tal fine, è istituito a cura di Federdistribuzione e delle organizzazioni sindacali stipulanti un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

3. L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato da Federdistribuzione, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.
7. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

8. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
   a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
   b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
   c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

9. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

10. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le Parti provvederanno ad istituire la Segreteria del Collegio.

11. Le Parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4 novembre 2010 n. 183 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

12. Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

13. Il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi dell'art. 38, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c.

14. Al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della Legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

Art. 38 – Clausola compromissoria

1. Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della Legge n. 183/2010, le Parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui all'art. 37, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali e degli istituti di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo IX.

2. La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

3. La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

Art. 39 – Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

1. Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla Legge 15 Luglio 1966, n. 604, ed alla Legge 20 Maggio 1970, n. 300, come modificate dalla legge 11 Maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Nota a verbale Commissione di certificazione

Le Parti si incontreranno per valutare l'opportunità di istituire la Commissione di Certificazione decorso un biennio dalla sottoscrizione del presente CCNL e tenuto conto delle esigenze del settore.

SEZIONE QUARTA – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Titolo I – Mercato del lavoro

Premessa

Le Parti, con la sottoscrizione del presente Contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori, inserite nel contesto di un mercato del lavoro condizionato da dinamiche commerciali fortemente competitive, da consumatori sempre più esperti ed esigenti e da abitudini di consumo volatili.
Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del Mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.
Le Parti confermano la validità del contratto di apprendistato inteso quale modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, confermando l'importanza degli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione, lo stabile impiego dei lavoratori nonché l'insegnamento dei mestieri più tradizionali e la formazione di nuove professionalità in relazioni ai fabbisogni emergenti.
Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Capo I – Apprendistato

Premessa

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Ai sensi dell'art. 41, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti confermano di impegnarsi a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi di cui alla presente disciplina, al fine di garantire un'applicazione omogenea in tutte le Regioni della normativa sull'apprendistato. A tal fine, le Parti, inoltre, si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, anche al fine dell'armonizzazione con il presente CCNL.

Le Parti, nel darsi atto che le norme di cui al presente CCNL costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutte le previsioni contenute in precedenti accordi nazionali/contratti collettivi nazionali di lavoro applicati nel settore, confermano che l'istituto dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione e che, di conseguenza, gli eventuali ulteriori accordi di secondo livello in materia devono ritenersi non più applicabili, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a), che potranno essere concordate a livello regionale.

A tal fine, tutte le disposizioni degli accordi territoriali in materia di apprendistato che prevedono durate superiori rispetto a quelle previste nel presente CCNL nonché un numero inferiore di livelli e mansioni sono da ritenersi automaticamente allineate a quanto convenuto nel presente CCNL.

Sono fatti salvi, inoltre, i contratti individuali di apprendistato stipulati primo dell'entrata in vigore del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 47, comma 8, del D. Lgs. n. 81/2015, le Parti concordano che i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni o Province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'art. 9 bis del D.L. n. 510/1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

Disciplina generale

Art. 40 – Proporzione numerica

1. Considerato quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni, 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.

Art. 41 – Limiti di età

1. Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2015 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. Potranno essere assunti con il contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

4. Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 81/2015 di età inferiore ai diciotto anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.

Art. 42 – Requisiti del contratto

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito contestualmente alla stipulazione del contratto. Per le fattispecie di cui alle lettere a) e c) dell'art. 41 del D. Lgs. n. 81/2015, il piano formativo individuale sarà predisposto secondo le disposizioni normative in vigore.

2. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

3. In tale ipotesi, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

4. Durante lo svolgimento dell'apprendistato le Parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 c.c. si applica la disciplina contrattuale nazionale in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

6. Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Art. 43 – Monitoraggio

1. Al fine di monitorare l'andamento del ricorso al contratto di apprendistato, le Aziende che assumano apprendisti invieranno semestralmente all'Ente Bilaterale apposita comunicazione, contenente i dati di cui al format predisposto dalle Parti (www.ebidim.it).

Art. 44 – Periodo di prova

1. 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

Art. 45 – Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

2. Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 141, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 141 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato.

3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione di cui all'art. 115 e seguenti del presente CCNL, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle A) e B).

Art. 46 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

1. I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:
   - 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato
   - 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

2. Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

3. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento stesso e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

4. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 47 – Malattia

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

   a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad una indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

   b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 169 del presente CCNL, ad una indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

2. Le disposizione di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 48 – Referente per l'apprendistato

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42, comma 5, lettera c) del D. Lgs. n. 81/2015, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dall'Allegato 9 al presente CCNL e delle previsioni contenute nel presente CCNL, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

2. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

3. Per l'apprendistato professionalizzante, nel caso in cui l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 49 – Assistenza Sanitaria Integrativa

1. Le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di categoria.

Art. 50 – Fondo di Previdenza Complementare

1. Le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria - FON.TE, il quale rappresenta un idoneo riferimento anche per le aziende di cui all'ambito di applicazione del presente CCNL.

2. Agli stessi, per tutto il periodo di apprendistato, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari all'1,05%, comprensivo della quota associativa pari a 22,00 euro, della retribuzione utile per il computo del TFR.

Art. 51 – Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua

1. Le Parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FOR.TE, il quale rappresenta un idoneo riferimento anche per le aziende di cui all'ambito di applicazione del presente CCNL.

Art. 52 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi purché per la formazione professionalizzante l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa tra un periodo e l'altro una interruzione superiore ad un anno.

Art. 53 – Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

   a) di impartire o di far impartire nella sua azienda all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
   b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né, in genere, a quelle a incentivo;
   c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
   d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
   e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
   f) di ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 58, 59 e 60.

Art. 54 – Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:

   a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
   b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
   c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale nel rispetto delle modalità ivi previste;
   d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

2. L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo anche se in possesso di un titolo di studio.

Disciplina Apprendistato professionalizzante

Art. 55 – Sfera di applicazione

1. L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della disciplina di cui al presente CCNL per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con

esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello.

2. Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

   a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
   b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta.

3. Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Art. 56 – Percentuali di conferma

1. 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. n. 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.

Art. 57 – Durata dell'apprendistato

1. Salvo quanto previsto nel successivo art. 61, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

II	36
III	36
IV	36
V	36
VI	24

Art. 58 – Attività formativa: durata e contenuti

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

2. Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello di inquadramento previsto dalla disciplina del presente CCNL che l'apprendista dovrà raggiungere (Allegato 9), entro i limiti di durata che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli articoli 57 e 61.

3. In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella seguente Tabella A e nella Tabella B in calce al successivo art. 61.

4. Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella Tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

5. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

TABELLA A)

PROFILI PROFESSIONALI	ORE COMPLESSIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE	DURATA
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)	36 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210	36 mesi
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

Art. 59 – Modalità di erogazione della formazione

1. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti artt. 53, comma 1, lett. d) e 58 in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da remoto.

2. Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 60 – Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

1. Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

2. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'Ente Bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

3. Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'Impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalle trasformazione stessa.

4. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. 61 – Qualifiche con durata fino a 5 anni

1. In deroga a quanto previsto dal precedente art. 57 ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad Interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le Parti individuano nella seguente Tabella B le figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi.

TABELLA B)

AREA DI ATTIVITÁ	TIPOLOGIE DI PROFILO	QUALIFICHE OMOLOGHE A QUELLE ARTIGIANE	DURATA APPRENDISTATO	ORE COMPLESSIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE
Front office e funzioni ausiliarie	*Addetto food e funzioni ausiliarie*	Addetto alla vendita: • macellaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello
		• specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita	42 mesi	200 ore per inquadramento finale al IV livello
Promozione e commercializzazione	*Addetto al servizio*	Addetto al servizio: • estimatore nelle aziende di arte e antichità • disegnatore tecnico • figurista • vetrinista	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello 280 ore per inquadramento finale al III livello

Servizi generali	*Addetto manutenzione/assistenza*	Addetto manutenzione: • operaio specializzato provetto nel settore automobilistico • operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli • operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità • operaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello
		Addetto assistenza: • collaudatore e/o accettatore • tecnico riparatore del settore elettrodomestici • tecnico riparatore del settore macchine per ufficio	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello 280 ore per inquadramento finale al III livello
	Addetto logistica/ gestione magazzini no food	Addetto gestione magazzino no food: • operaio specializzato provetto • operaio specializzato provetto nel settore automobilistico • operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello

Art. 62 – Rinvio alla Legge

1. Per quanto non disciplinato dal presente CCNL, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia e alle previsioni contenute nella disciplina del CCNL DMO.

Dichiarazione delle Parti n. 1

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti della presente disciplina contrattuale.

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.

Le Parti sono, pertanto, concordi nel ritenere la disciplina del presente CCNL riferita all'apprendistato di cui alle lettere a) e c) dell'art. 41, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 cedevole rispetto a eventuali successivi accordi tra le Parti intervenuti sulla specifica materia.

Capo II – Contratto a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato

Art. 63 – Contratto a tempo determinato

1. 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, 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. 70.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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. n. 81/2015, nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive.

Art. 64 – Periodo di prova

1. In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova di cui all'art. 105.

Art. 65 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. 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 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

2. 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.

3. 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.

4. 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

1. 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; 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, nonché dall'art. 70 che segue.

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

Art. 67 – Nuove attività

1. I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Art. 68 – Diritto di precedenza

1. In ragione delle specificità delle aziende della Distribuzione Moderna Organizzata, le Parti potranno, a livello territoriale o aziendale, normare casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.

Art. 69 – Monitoraggio

1. Con riferimento all'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne semestralmente comunicazione scritta ad E.Bi.Di.M. e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. L'Ente, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro si utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle Parti stipulanti il presente contratto.

Art. 70 – Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

1. 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 UE n. 651/2014, art. 2, punto 4, lett. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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, nonché per l'eventuale periodo di ventiquattro mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato.

8. 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.

9. I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti di cui all'art. 27 del 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.

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

Capo III – *Part-time*

Art. 71 – Premessa

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerate mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

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

Art. 72 – Definizioni

1. Ai sensi del D. Lgs. n. 81/2015, si intende:

   a) per «*tempo parziale*» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente Contratto;

   b) per «*rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale*» quello in cui la riduzione di orario rispetto

al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;

c) per *«rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale»* quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d) per *«rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto»* quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere *b)* e *c)*.

Art. 73 – Rapporto a tempo parziale

1. 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 del D. Lgs. n. 81/2015.

2. 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.

3. 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.

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

Art. 74 – Genitori di portatori di handicap

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

Art. 75 – Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

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

Art. 76 – Relazioni sindacali aziendali

1. Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi di cui all'art. 75. Il datore di lavoro è tenuto ad informare le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Art. 77 – Criterio di proporzionalità

1. Ai sensi del punto 3), dell'art. 73, la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente Contratto.

Art. 78 – Periodi di comporto per malattia e infortunio

1. Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'art. 73, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 77 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

2. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli articoli 169 e 171, del presente Contratto, e pertanto il comporto è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista e fermo restando il principio sancito nella dichiarazione a verbale di cui all'art. 171.

Art. 79 – Quota giornaliera della retribuzione

1. Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 77, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 173.

Art. 80 – Quota oraria della retribuzione

1. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore

convenzionale orario previsto all'art. 194.

Art. 81 – Festività

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 192, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 137, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

Art. 82 – Permessi retribuiti

1. Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 141, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 77.

Art. 83 – Ferie

1. Conformemente a quanto previsto all'art. 142, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

2. Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 84 – Permessi per studio

1. Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 149 e 154 è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 77.

Art. 85 – Lavoro supplementare – Normativa

1. Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

2. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e ss.mm.ii., quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al primo comma del presente articolo.

3. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente Contratto per i lavoratori a tempo pieno.

4. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191, secondo le modalità previste dall'art. 194, lettera a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

5. Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Art. 86 – Clausole elastiche

1. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le Parti stipulanti il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche previste dalle vigenti disposizioni di legge e ss.mm.ii., nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

2. In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole elastiche, si applicano le seguenti disposizioni.

3. L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto.

4. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche.

5. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno due giorni.

6. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

7. La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

8. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

9. Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

10. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 del CCNL secondo le modalità previste dall'art. 194, lett. a), e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

11. Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 191 ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

12. In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai commi 8 e 10 del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole elastiche, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

13. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

14. L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
    - esigenze di tutela della salute certificate dal Servizio Sanitario pubblico;
    - comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
    - esigenze personali di cui all'art. 152 del CCNL, debitamente comprovate.

15. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

16. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

17. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Art. 87 – Registro lavoro supplementare

1. Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle R.S.U./R.S.A. e/o Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali stipulanti il presente CCNL, presso la sede nazionale di Federdistribuzione – per l'occasione eletta anche nella Regione o Provincia interessata, con l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario.

2. Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione (es. Libro Unico del Lavoro).

Art. 88 – Mensilità supplementari (13ª e 14ª)

1. Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13a e della 14a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 77.

2. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 191, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 89 – Preavviso

1. I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

2. Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art. 90 – Relazioni sindacali regionali

1. Nel corso degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 2, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del settore.

Art. 91 – Part-time post maternità

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Art. 92 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 93 – Condizioni di miglior favore

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

Capo IV – Telelavoro

Dichiarazione a verbale

In relazione all'Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNI-CE/ UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, le Parti riconoscono che i contenuti dell'Accordo sul telelavoro subordinato del 20 giugno 1997 sono ad esso conformi e pertanto ne confermano l'applicazione e l'integrale validità.

Capo V – Lavoratori disabili

Art. 94 – Convenzioni

1. Le Parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani con ridotta capacità lavorativa per *handicap* intellettivo leggero, sulla base di convenzioni e degli altri strumenti previsti dall'art. 11 della Legge n. 68/1999.

TITOLO II – PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Premessa

Le Parti ritengono che gli esistenti enti di settore relativi alla previdenza complementare (Fon.Te.) 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.

Art. 95 – Fondo di previdenza complementare Fon.Te.

1. Fermo restando quanto dichiarato nella Premessa di cui al presente Titolo II, le Parti convengono che il contributo da destinare al Fondo Fon.Te. inizialmente fissato nella misura dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei datori di lavoro, e dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei lavoratori, viene modificato secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati:

    1. dal l° gennaio 2005 il contributo - a carico dei datori di lavoro - per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,05% della retribuzione utile per il computo del TFR;
    2. dal 1° gennaio 2006 il contributo - a carico dei datori di lavoro - per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del TFR.

2. Dal 1° gennaio 2011 il valore complessivo della quota associativa è fissato nella misura di euro 22,00, fermo restando in ogni caso il valore massimo della contribuzione a carico dei datori di lavoro, pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del TFR per ciascun lavoratore iscritto, e quella minima dei lavoratori pari allo 0,55% della retribuzione utile per il computo del TFR.

3. Il valore della quota associativa — a carico sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori — potrà eventualmente essere modificato dal Fondo, con delibera all'unanimità del Consiglio di amministrazione di Fon.Te. e previo parere conforme delle Parti istitutrici del Fondo, fermo restando in ogni caso il valore massimo della contribuzione a carico dei datori di lavoro e quello minimo a carico dei lavoratori, così come definiti al precedente comma, del presente articolo.

4. La contribuzione minima a carico dei lavoratori non è modificata.

5. Le Parti, tuttavia, concordano sull'esigenza di salvaguardare la specificità delle forme pensionistiche complementari preesistenti alla data del 29 novembre 1996.

6. Le Parti si danno reciprocamente atto che, previo accordo stipulato in sede di contrattazione aziendale, i fondi o casse di previdenza complementare costituiti antecedentemente al 29 novembre 1996 possono deliberare la confluenza in Fon.Te..

7. Le Parti convengono inoltre che, salvo diverso accordo stipulato in sede aziendale che comunque non potrà prevedere livelli di contribuzione inferiori a quelli previsti dall'Accordo sottoscritto in data 29 novembre 1996, le aziende ed i lavoratori, già iscritti a Fondi o Casse preesistenti, possono partecipare a Fon.Te. versando i contributi previsti dai relativi contratti integrativi aziendali ancorché più elevati o differenti per tipologia rispetto a quelli previsti dall'Accordo sottoscritto in data 29 novembre 1996.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, nel confermare l'importanza svolta dalla previdenza complementare nell'ambito del sistema previdenziale, concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Art. 96 – Formazione continua For.Te.

Fermo restando quanto dichiarato nella Premessa di cui al presente Titolo II e in coerenza con quanto in essa sancito, le Parti individuano in For.Te. il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

TITOLO III – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Classificazione del personale

Art. 97 – Premessa

1. La classificazione unica del personale delle aziende che applicano il CCNL DMO è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 99.

2. Anche in relazione a quanto stabilito dalla Legge n. 190/1985, infatti, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

3. I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero Contratto.

4. La classificazione non modifica le sfere di applicazione di Leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra normativa in vigore ed emananda.

5. Quanto sopra rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica, e pertanto le Parti si danno atto che eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede contrattuale avranno come conseguenza l'automatico scioglimento di Federdistribuzione e delle aziende da essa rappresentate, dalle obbligazioni assunte.

Art. 98 – Evoluzione della classificazione

1. Le Parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa e alla dinamica professionale nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente CCNL.

2. Inoltre ha il compito di sviluppare l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'Allegato 1 del presente CCNL.

3. La pratica attuazione di quanto sopra è definita nell'Allegato 1 al presente CCNL.

Art. 99 – Classificazione

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:

1. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
2. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3. responsabile laureato in chimica – farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;

4. analista sistemista;
5. gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
6. responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
7. responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
8. responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
9. responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
10. responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
11. responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
12. copywriter nelle agenzie di pubblicità;
13. art director nelle agenzie di pubblicità;
14. producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
15. account executive nelle agenzie di pubblicità;
16. media planner nelle agenzie di pubblicità;
17. public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
18. research executive nelle agenzie di pubblicità;
19. tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
20. product manager;
21. coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
22. esperto di sviluppo organizzativo;
23. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Secondo livello

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

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

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

Terzo livello

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

1. steno-dattilografo in lingue estere;
2. disegnatore tecnico;
3. figurinista;
4. vetrinista;
5. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
6. commesso stimatore di gioielleria;
7. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell' art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
8. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
9. commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
10. addetto a pratiche doganali e valutarie;
11. operaio specializzato provetto;
12. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
13. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico:

– il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;

- il manutentore meccanico, elettrico, autronico, meccatronico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;

14. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
15. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
16. commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell' addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
17. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
18. schedulatore flussista;
19. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
20. programmatore minutatore di programmi;
21. addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
22. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
23. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
24. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
25. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
26. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
27. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
28. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
29. tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
30. tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per

l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

31. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Dichiarazione a verbale

Nelle aziende a integrale libero servizio, in contesti organizzativi per i quali l'orario di servizio al pubblico non consenta la presenza continuativa di figure che svolgono funzioni di coordinamento e controllo, sono ricompresi nell'ambito della declaratoria del terzo livello quei lavoratori che, limitatamente al reparto di loro competenza, svolgano anche compiti accessori di raccordo organizzativo per l'applicazione e la verifica delle disposizioni ricevute dalle suddette figure di coordinamento e controllo.

Chiarimento delle Parti

Le Parti si confronteranno in sede di commissione tecnica (art. 99) in ordine alla Dichiarazione a verbale che precede – avente ad oggetto lo svolgimento delle funzioni di coordinamento e controllo nelle aziende a integrale libero servizio – al fine di determinarne profilo e cogenza.

Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

1. contabile d'ordine;
2. cassiere comune;
3. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4. astatore;
5. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
6. operatore meccanografico;
7. commesso alla vendita al pubblico;
8. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari): addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci[2];
9. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
10. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
11. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
12. indossatrice;
13. estetista, anche con funzioni di vendita;
14. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
15. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
16. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;

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

17. pittore o disegnatore esecutivo;
18. allestitore esecutivo di vetrine e display;
19. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
20. autotrenista conducente di automezzi pesanti;
21. banconiere di spacci di carne;
22. operaio specializzato;
23. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
24. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
25. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
26. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
27. addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
28. pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
29. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
    a. il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
    b. addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione coni mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);
    c. il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni – sulla scorta delle disposizioni ricevute – provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;
    d. il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;
    e. operatore alla pressocesoia nel settore dei rottami;
    f. operatore al frantoio nel settore dei rottami;
    g. il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;
    h. il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche

comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;

30. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
31. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite e cioè:

1. fatturista;
2. preparatore di commissioni;
3. informatore negli istituti di informazioni commerciali;
4. addetto di biblioteca circolante;
5. addetto al controllo delle vendite;
6. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
7. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
8. pratico di laboratorio chimico;
9. dattilografo;
10. archivista, protocollista;
11. schedarista;
12. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
13. operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
14. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
15. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
16. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
17. addetto al controllo e alla verifica delle merci;
18. addetto al centralino telefonico;
19. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzicheria, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
20. aiuto banconiere di spacci di carne;
21. aiutante commesso[3];
22. conducente di autovetture;
23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
24. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
25. operaio qualificato;
26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
    a. il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
    b. l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base

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

di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;

c. l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;
d. il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
e. l'addetto alla manovra vagoni;
f. il conduttore di carrelli elevatori;
g. il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;
h. il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;

27. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
28. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Sesto livello

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

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

Nota a verbale

Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la deroga di cui all'art. 27 comma IV del D. Lgs. n.198/2006.

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e cioè:

1. addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
2. garzone.

Dichiarazione a verbale

Nell'ambito della classificazione del personale, le Parti concordano di istituire una commissione tecnica 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 del presente CCNL.

Capo II – Passaggio di qualifica

Art. 100 – Mansioni del lavoratore

1. 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.

2. 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

3. Sono fatte salve le specifiche di cui all'art. 99 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.

Art. 101 – Mansioni promiscue

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

2. Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

3. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 102 – Passaggi di livello

1. Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

2. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Capo III – *Assunzione*

Art. 103 – Assunzione

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

   a. la data di assunzione;
   b. l'unità produttiva di assegnazione;
   c. la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
   d. la durata del periodo di prova;
   e. l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
   f. il trattamento economico.

Art. 104 – Documentazione

1. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
   a) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati, solo per i contratti di apprendistato al fine di definire correttamente le ore di formazione professionalizzante;
   b) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
   c) scheda anagrafico professionale e la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro rilasciato dal Centro per l'Impiego;
   d) documentazione o dichiarazioni relative all'applicazione del massimale contributivo da parte dei lavoratori non iscritti all'INPS o a forme pensionistiche obbligatorie al 31 dicembre 1995, o dei lavoratori che, pur essendo iscritti prima del 1996, abbiano optato per il calcolo di pensione con il sistema contributivo;
   e) attestazione formazione manipolazione alimenti sostitutiva prevista dalla normativa regionale se richiesta dalle mansioni;
   f) modulo di dichiarazione per l'applicazione delle detrazioni fiscali;
   g) documentazione relativa alla destinazione del TFR;
   h) eventuali altri documenti e certificati.

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

Capo IV – *Periodo di prova*

Art. 105 – Periodo di prova

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

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

2. Il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

3. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

4. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

5. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo, anche correlate alle disposizioni in materia di preavviso a seguito di dimissioni del lavoratore, costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

TITOLO IV – QUADRI

Art. 106 – Declaratoria

1. Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

   – abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa

ovvero

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

Art. 107 – Formazione e aggiornamento

1. Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo art. 114.

2. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno – come eventuali costi di viaggio e permanenza – a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

3. Le giornate di formazione scelte dal Quadro saranno – sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale – a carico del singolo fruitore.

Art. 108 – Assegnazione della qualifica

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

Art. 109 – Polizza assicurativa

1. Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

2. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 110 – Orario

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 129 del presente CCNL.

Art. 111 – Trasferimenti

1. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 165 e 166, 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.

2. 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.

3. 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. 162, nonché un rientro presso la precedente residenza.

4. 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.

5. Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al Collegio di Conciliazione e Arbitrato.

Art. 112 – Collegio di conciliazione e arbitrato

1. È istituito a cura di Federdistribuzione e delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

2. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale di Federdistribuzione, un altro designato congiuntamente dalla FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni.

3. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

4. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

5. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

6. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso Federdistribuzione.

7. L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 5° comma del precedente art. 111.

8. Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 113 – Indennità di funzione

1. A decorrere dal 1° luglio 1987 o se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a euro 30,99 lordi per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi

retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1991 l'indennità di funzione è incrementata a euro 51,65 lordi per 14 mensilità.

3. L'aumento di cui al precedente comma non è assorbibile.

4. A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'indennità di funzione è incrementata di euro 77,47 lordi per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2000 l'indennità di funzione è incrementata di euro 51,65 lordi per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.

6. A partire dal I ° luglio 2008 l'indennità di funzione dei Quadri è incrementata di 70,00 euro per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.

7. A partire dal 1° gennaio 2013 l'indennità di funzione dei Quadri è incrementata di 10,00 euro per 14 mensilità.

Art. 114 – Investimenti formativi – QUADRIFOR

1. 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.

2. In attesa di realizzare quanto definito dal primo comma, le Parti, al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.

3. Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa.

4. Quanto sopra indicato verrà realizzato in coerenza con gli impegni assunti nel presente Contratto e favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'impresa.

5. A tal fine le Parti individuano in QUADRIFOR, Istituto per lo sviluppo della formazione dei Quadri del terziario, l'Ente cui le imprese faranno riferimento per offrire ai Quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al primo comma.

6. Il contributo annuo a favore di QUADRIFOR è pari a euro 75,00 (settantacinque/00), di cui euro 50,00 (cinquanta/00) a carico azienda e euro 25,00 (venticinque/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

TITIOLO V – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – *Orario di lavoro*

Art. 115 – Orario normale settimanale

1. La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai seguenti due commi.

2. Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

3. Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali, l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

4. Tale orario settimanale si realizza attraverso l'assorbimento di 24 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 141.

5. Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

6. Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

7. Al secondo livello di contrattazione aziendale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.

Art. 116 – Durata dell'orario di lavoro

1. Considerato quanto previsto al comma 3 dell'art. 18 bis del D. Lgs. n. 66/2003, il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del medesimo decreto legislativo, è stabilito in sei mesi; la contrattazione integrativa, territoriale e /o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 117 – Riposo giornaliero

1. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D. Lgs. n. 66/2003.

2. In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente e fatte salve le ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

   - cambio del turno/fascia
   - interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
   - manutenzione svolta presso terzi;
   - attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
   - allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
   - aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;
   - inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

3. In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Art. 118 – Articolazione dell'orario settimanale

1. 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. 121 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. 122 lettera a).

   b) 39 ore settimanali.
   Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 141.
   Le rimanenti ore di cui all'art. 141 sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 122 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. 141 e 56 al terzo comma dell'art. 141.
   Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 141, ferma restando l'applicabilità dell'art. 122 lettera a).

Art. 119 – Orario medio settimanale per specifiche tipologie

1. Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 115, le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash & carry e ipermercati, realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all'art. 141, terzo comma, e le ulteriori 16 ore di cui al successivo quarto comma dell'art. 141.

2. Sono fatti salvi gli accordi aziendali vigenti in materia alla data della stipula del presente contratto.

3. Per le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico secondo le tipologie di cui al primo comma del presente articolo, che alla data di entrata in vigore del presente contratto non applichino l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore ivi prevista, tale regime medio settimanale sarà applicato a decorrere dal 1° gennaio 1996, fatte salve eventuali diverse pattuizione realizzate a livello aziendale.

4. Per le catene di discount che occupino più di 400 dipendenti, l'applicazione del primo comma di cui al presente articolo avverrà con la seguente gradualità:

- dal 1° luglio 1996 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 39 ore attraverso l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 141;
- dal 1° luglio 1997 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale di 38 ore attraverso l'assorbimento di ulteriori 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 141 (per complessive 72 ore).

5. Sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Art. 120 – Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro

1. Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 118, lettere b) e c) e all'art. 119, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale previsto dall'art. 115, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 132.

Dichiarazione a verbale

Il nuovo sistema di calcolo di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2000.

Art. 121 – Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

1. L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 118, 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. 128 e contestualmente, per iscritto, all'Ente Bilaterale Nazionale della DMO.

2. 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.

3. 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. 122 – 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. 118, 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. 132 e nei limiti previsti dall'art. 131.

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. 141, 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. 141, 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. 141, 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.

Art. 123 – Procedure

1. Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

2. 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.

3. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

4. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui all'art. 122 lett.b), le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

5. Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 131.

6. Al fine di consentire il confronto di cui alla lettera b) dell'art. 122, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.U./R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale.

7. L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

8. Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui alla lettera b) dell'art. 122, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 124 – Banca delle ore

1. Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma della lettera b) dell'art. 122, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

   - i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana, la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
   - i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
   - per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

2. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

3. Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

4. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 125 – Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi

1. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui alla lettera b) dell'art. 122 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

2. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi in essere in materia di flessibilità.

Art. 126 – Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

1. Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

2. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede.

3. Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 162.

Art. 127 – Orario di lavoro dei minori

1. L'orario di lavoro, per i minori tra i sedici e i diciotto anni, non potrà superare le otto giornaliere e le quaranta settimanali.

Art. 128 – Fissazione dell'orario

1. Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.

2. L'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita comunicazione nei confronti di tutto il personale interessato[4].

Art. 129 – Disposizioni speciali

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

   - la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 189, per le ore prestate di domenica;
   - la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 189, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
   - la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 189 per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

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

Norma transitoria

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

Art. 130 – Lavoratori discontinui

1. La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

   1. custodi;
   2. guardiani diurni o notturni;
   3. portieri;
   4. personale addetto alla estinzione degli incendi;
   5. uscieri;
   6. personale addetto al carico e allo scarico;
   7. commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati

[4] Le aziende dovranno comunicare a tutti i dipendenti interessati l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine di lavoro del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.
Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.
Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.

ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);
8. personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
9. personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 101 in tema di mansioni promiscue.

2. L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni; le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.

3. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Dichiarazioni a verbale

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

Capo II – Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 131 – Norme generali lavoro straordinario

1. Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente Contratto.

2. Ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

3. Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal secondo e terzo comma del precedente art. 115.

4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

5. Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 132 – Maggiorazione lavoro straordinario

1. Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 115 del presente Contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 189:

   - 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41ª alla 48ª ora settimanale;
   - 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48ª ora settimanale.

2. Salvo quanto disposto dal successivo art. 139, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 189.

3. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta percento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 189.

4. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

5. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Norma transitoria

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

Art. 133 – Registro lavoro straordinario

1. Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede nazionale di Federdistribuzione – per l'occasione eletta anche nella Regione o Provincia interessata.

2. Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione (es. Libro Unico del Lavoro).

3. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

4. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di Legge e regolamentari.

Norma transitoria

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

Art. 134 – Lavoro ordinario notturno

1. A decorrere dal 1° gennaio 1995, le ore di lavoro ordinario prestato di notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino – verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191, maggiorata del 15%.

2. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

Capo III – Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 135 – Riposo settimanale

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di Legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

2. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 136 – Lavoro domenicale

1. 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.

2. Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal presente CCNL e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di secondo livello.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

7. 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. 189 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

8. 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. 189, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

9. 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. 191.

10. 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. 132.

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

Art. 137 – Festività

1. Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

   Festività nazionali
   1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
   2) 1° maggio - Festa dei lavoratori
   3) 2 giugno - Festa della Repubblica[5]

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

2. In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

3. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

4. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

5. Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della Legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

[5] Festività ripristinata dalla Legge 29 novembre 2000, n. 336. La modifica decorre dal 1° giugno 2001.

Art. 138 – Retribuzione prestazioni festive

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 137, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 132 e 194 di questo stesso contratto.

Art. 139 – Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di Legge

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 189, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di Legge vigenti in materia.

Art. 140 – Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale

1. Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'art. 9, comma 3, lett. d), del D. Lgs. n. 66/2003, effettuino il riposo settimanale di Legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 189.

2. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 141 – Permessi retribuiti

1. Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della Legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dal 1° gennaio 1980.

2. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

3. Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali[6] per le aziende fino a 15 dipendenti.

4. Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore[7].

[6] Le 56 ore di permessi retribuiti sono state concesse con le seguenti decorrenze:
- 1° gennaio 1982: 24 ore
- 1° luglio 1984: 12 ore
- 1° gennaio 1985: 12 ore
- 1° gennaio 1986: 8 ore

[7] I permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore con le seguenti decorrenze:
- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1992
- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1993
- 8 ore a decorrere dal 10 gennaio 1994.

5. Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lettera a), b) e c) dell'art. 118.

6. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 191 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

7. In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di Legge e di contratto.

8. Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente al 1° marzo 2011, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

9. In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel Libro Unico del Lavoro successivi al 1° marzo 2011.

Capo IV – Ferie

Art. 142 – Ferie

1. Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

2. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

3. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla Legge.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto reciprocamente che la disciplina della misura e del computo delle ferie di cui al presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia.
Nei confronti dei lavoratori che alla data del 30 giugno 1973 già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi (anzianità di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior favore.

Chiarimento a verbale

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 191.

Art. 143 – Determinazione periodo di ferie

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

2. Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

3. I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

4. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che, anche con riferimento alla normativa di cui al presente articolo, restano fermi gli obblighi di cui ai successivi artt. 167, 1° comma e 221, 1° comma.

Art. 144 – Normativa retribuzione ferie

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 191.

2. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione, il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.

3. Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

4. Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 145 – Normativa per cessazione rapporto

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

Art. 146 – Richiamo lavoratore in ferie

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

Art. 147 – Irrinunciabilità

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

Art. 148 – Registro ferie

1. Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 133 per il lavoro straordinario.

2. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione (es. Libro Unico del Lavoro).

Capo V – Congedi – Diritto allo studio – Aspettative

Art. 149 – Congedi retribuiti

1. In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 141 ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

2. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

3. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 150 – Funzioni pubbliche elettive

1. In conformità alla vigente Legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

3. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 151 – Permessi per decessi e gravi infermità

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento di attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

2. Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

3. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 141 del CCNL.

4. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

5. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

6. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

7. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

8. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

9. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

10. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

11. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 152 – Aspettativa per gravi motivi familiari

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della Legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di Legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 Cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso, e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

4. Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

5. Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

6. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

7. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

8. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

9. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

10. Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della Legge 8 marzo 2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

11. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

12. Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

13. In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica di conciliazione che dovrà convocare le Parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ed al Collegio Arbitrale, di cui agli articoli 36 e 37.

Art. 153 – Congedo matrimoniale

1. Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

2. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

3. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

4. Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

Art. 154 – Diritto allo studio

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

2. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio – a decorrere dal 1° ottobre 1976 – moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

4. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

5. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

6. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

7. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

8. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° comma e 5° comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

9. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

10. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

11. È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al 1° comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

12. Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente art. 149 si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Art. 155 – Congedi per formazione

1. In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'art. 5, della Legge 8 marzo 2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.

2. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno quattro anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

3. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

4. Durante il periodo di congedo per la formazione, il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal Decreto Ministeriale n. 278/2000, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

5. Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare l'1% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.

6. Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo 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.

7. Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 4 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:

   - 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
   - 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.

8. L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.

9. Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

Art. 156 – Lavoratori stranieri

1. Le Parti, preso atto del crescente rilievo nel settore dell'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto *(nazionale, territoriale, aziendale).*

2. A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli articoli 142 e 154 del presente CCNL.

Art. 157 – Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

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

competenze richieste dal ruolo.

Art. 158 – Aspettativa per tossicodipendenza

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

2. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

3. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

4. Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

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

Art. 159 – Congedi e permessi per handicap

1. 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, dall'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001 e dalla Legge 27 ottobre 1993, n. 423, e cioè:

   a) del prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale fruibile fino ai dodici anni di età;

   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.

2. 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.

3. I permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dagli artt. 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001, sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi. I permessi di cui al punto a) vengono anch'essi computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

4. 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.

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

6. 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.

7. Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni e alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Capo VI – Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile

Art. 160 – Chiamata alle armi

1. A seguito di sospensione dell'obbligatorietà del servizio di lave stabilita con la Legge 23 agosto 2004, n. 226, in caso di ripristino, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dall'art. 2048 del D. Lgs. n. 66/2010, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

2. Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore – entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza – deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

3. Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

4. A decorrere dal 1° giugno 1982, e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 C.C., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

5. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 C.C., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 189 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

6. Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

7. Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

8. Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavoratori stagionali o saltuari.

9. Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della Legge 15 dicembre 1972 n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della Legge 26 febbraio 1987, n. 49, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della Legge stessa.

Art. 161 – Richiamo alle armi

1. In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

2. Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

3. A decorrere dal 1° giugno 1982, fino al 31 marzo 1987, il periodo di richiamo alle armi è considerato utile per il

trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 C.C., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

4. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 C.C., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dall'i aprile 1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 189 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

5. Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10 giugno 1940, n. 653[8].

6. Il trattamento previsto dalle norme di Legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

7. Alla fine del richiamo – sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo – il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

8. Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

   a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
   b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
   c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
   d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Capo VII – Missione e trasferimento

Art. 162 – Missioni

1. L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

2. In tal caso al personale – fatta eccezione per gli operatori di vendita – compete:
   1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
   2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
   3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
   4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 191; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

3. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

4. In luogo delle diarie di cui al n. 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

[8] Vedi Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136.

5. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 163 – Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili

1. A coloro che svolgano attività di trasporto e messa in opera di mobili, sarà corrisposta – relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida – in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 162, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

2. Lo stesso periodo non è considerato ai fini del calcolo della durata massima dell'orario di lavoro.

Art. 164 – Trattamento retributivo trasporto merci

1. Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 162, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

   a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 per le assenze da 9 a 11 ore;
   b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
   c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 165 – Trasferimenti

1. I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

   a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

      1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
      2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
      3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
      4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 162 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

   b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

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

2. Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i

rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

3. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

4. In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 166 – Disposizioni per i trasferimenti

1. A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Capo VIII *– Malattie e infortuni*

Art. 167 – Normativa

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro e di comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal proprio medico curante; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 219 e 222 del presente contratto.

2. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 232 e 233 del presente contratto.

3. Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende nelle modalità di cui al primo comma; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 219 e 222 del presente contratto.

4. Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge 30 aprile 1962, n. 283 e ss.mm.ii., ha l'obbligo in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

5. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 168 – Obblighi del lavoratore

1. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

2. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

3. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

4. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, quattordicesimo comma, del D. L. 463/1983, convertito dalla Legge 11 novembre 1983, n. 638, , nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

5. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 219 e 222, del presente contratto.

Art. 169 – Periodo di comporto

1. Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 232 e 233, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 175.

2. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

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

Art. 170 – Trattamento economico di malattia

1. Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 169, 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, del D.L. n. 663/1979, convertito dalla 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, del D.L. n. 663/1979, convertito dalla 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. 191.

2. 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. 169, 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.

3. 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. 175, comma 3, documentate da specialisti del Servizio sanitario nazionale;
   - gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

4. Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia, il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art. 2, del D.L. n. 663/1979, convertito dalla 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.

5. 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.

6. 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. 172 e 178 né agli apprendisti.

7. 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.

8. 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.

Art. 171 – Infortunio

1. Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

3. Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli arti. 77, 78 e 169.

Dichiarazione a verbale

A decorrere dal 1° gennaio 1995 i periodi di comporto per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di centottanta giorni cadauno.

Art. 172 – Trattamento economico di infortunio

1. Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:
   1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
   2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
   3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

3. Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di Legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

4. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

5. Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

6. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla Legge.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 173 – Quota giornaliera per malattia e infortunio

1. Durante i periodi di malattia e infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 174 – Festività

1. Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

Art. 175 – Aspettativa non retribuita per malattia

1. Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 169 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

2. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

3. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.

4. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

5. Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 169; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 176 – Periodi di aspettativa indennizzata

1. Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 175, per i lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma 3 del precedente articolo, i primi 60 giorni del periodo di cui al comma 1 del medesimo art. 175 saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3 lett. b) dell'art. 170.

Art. 177 – Aspettativa non retribuita per infortunio

1. Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli articoli 169 e 171, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.

2. L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.

3. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

4. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.

5. Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art. 169; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

Art. 178 – Tubercolosi

1. I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

2. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti, l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, Legge 14 dicembre 1970, n. 1088 e ss.mm.ii..

3. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decidono le autorità sanitarie competenti tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 179 – Rinvio alle leggi

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni, valgono le norme di Legge e regolamentari vigenti.

2. Restano ferme le norme previste dagli Ordinamenti speciali regionali.

Capo IX – Maternità e paternità

Art. 180 – Congedo di maternità e paternità

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità), la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

   a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
   b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
   c) per i tre mesi dopo il parto;
   d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.
   e) dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a), c) ed e), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico

specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

3. In applicazione ed alle condizioni previste dal D. Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.

4. Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D. Lgs. n. 151/2001, in caso di:

   - morte o di grave infermità della madre;
   - abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

5. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di Legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

6. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lettere c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 152.

7. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

8. Durante il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 del D. L. n. 663/1979 convertito dalla Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

9. Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

10. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 del D. L. n. 663/1979 convertito dalla Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Chiarimento a verbale all'art. 180

Le Parti si danno atto che, ferma restando la corresponsione integrale della tredicesima mensilità, le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla quattordicesima mensilità.

Art. 181 – Congedo parentale

1. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

3. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata

con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

4. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

5. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

   a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
   b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
   c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
   d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

6. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

7. Ai sensi dell'art. 34 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

8. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Art. 182 – Permessi per assistenza al bambino

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

2. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

   a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
   b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
   c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
   d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

3. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

4. I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

5. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi[9].

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

6. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 151/2001.

7. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

8. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 183 – Normativa

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

2. Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

3. Ai sensi del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla Legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

4. Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D. Lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un armo di età del bambino.

5. La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto D. Lgs. n. 151/2001.

6. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

7. Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

8. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

9. Nel caso di dimissione presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 232. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'Ispettorato del lavoro.

10. La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

11. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

12. Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

13. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di Legge e regolamentari vigenti.

Art. 184 – Adozioni internazionali

1. 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.

Capo X – *Sospensione del lavoro*

Art. 185 – Sospensione

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 191 per tutto il periodo della sospensione.

2. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Capo XI – *Anzianità di servizio*

Art. 186 – Decorrenza anzianità di servizio

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

2. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Chiarimento a verbale

Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 233 del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297 e ss.mm.ii.

Art. 187 – Computo annualità frazione annua

1. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

2. Per mesi si intendono quelli del calendario civile *(gennaio, febbraio, marzo, ecc.).*

Capo XII – *Scatti di anzianità*

Art. 188 – Scatti di anzianità

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale *(intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società)* il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

   a) dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dalla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987;
   b) dalla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987 per tutto il personale assunto antecedentemente e che a tale data non abbia ancora raggiunto il 21° anno di età;
   c) dal 21° anno di età per tutto il personale assunto antecedentemente alla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987 e che a tale data abbia già compiuto il 21° anno di età.

2. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

LIVELLI	IMPORTI (dal 1° gennaio 1990)
Quadri	25,46
I	24,84
II	22,83
III	21,95
IV	20,66
V	20,30
VI	19,73
VII	19,47

3. In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° luglio 1973 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

4. L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

5. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale

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

Interpretazione Autentica delle Parti sulla disciplina degli scatti di anzianità

In coerenza e continuità con la contrattazione collettiva applicata dalle aziende aderenti a Federdistribuzione fino all'entrata in vigore del presente CCNL, la decorrenza convenzionale degli aumenti periodici di anzianità (denominati

successivamente, scatti di anzianità), a partire dal compimento del 21° anno di età, trova la sua origine nel primo accordo normativo post-corporativo Settore Commercio del 10 agosto 1946.

La decorrenza di cui sopra deve considerarsi svincolata da qualunque riferimento alla maggiore età del prestatore d'opera, in quanto diretta, al momento della sua introduzione, a concretizzare un sistema di incremento automatico della retribuzione, finalizzato a consolidare il rapporto tra impresa e lavoratore. Detto sistema, quindi, si è posto, fin dall'origine, come supplementare rispetto al naturale rapporto di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione; si tratta, in sostanza, di un sistema meramente convenzionale – dove tra l'altro la prima (eventuale) differenza retributiva viene a riscontrarsi tra i lavoratori ventiquattrenni – che, in modo parimenti convenzionale, le Parti hanno inteso disciplinare nei suoi aspetti oggettivi (ad esempio: valore degli scatti, anche differenziati per livelli, periodicità triennale, ecc.) e soggettivi allo scopo principale di conseguire la suddetta finalità generale contenendo, nel contempo, l'onere economico.

Si deve, infine, sottolineare che il sistema contrattuale non ha, comunque, inteso determinare una coincidenza tra maturazione dell'anzianità di servizio e maturazione degli scatti, e ciò anche in momenti non iniziali del rapporto di lavoro, come è dimostrato dalla apposizione di un limite al numero degli scatti stessi, numero variato nel tempo ma pur sempre sussistente.

Nel quadro convenzionale sopra evidenziato, si inserisce pure l'esplicita previsione della possibilità di introdurre deroghe espressamente previste per singoli istituti contrattuali al principio della decorrenza dell'anzianità dal giorno dell'assunzione (art. 75 CCNL 18 marzo 1983).

Per tutto quanto sopra indicato, le Parti riconfermano in particolare la natura convenzionale del riferimento al 21° anno di età, che deve intendersi, pertanto, sin dall'origine in nessun modo collegabile al concetto del compimento della maggiore età.

Riaffermano, quindi, anche alla luce dei principi costituzionali, la piena validità di tutte le intese contrattuali intercorse.

Capo XIII – Trattamento economico

Art. 189 – Normale retribuzione

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

   a) paga base nazionale conglobata;
   b) indennità di contingenza;
   c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
   d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 188;
   e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

2. L'indennità di cui alla lett. b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi.

3. L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

4. Gli importi dell'indennità di cui alla lett. b), comprensiva dell'elemento di cui al successivo art. 190, determinata in sede nazionale con appositi accordi, sono riportati nella seguente tabella:

LIVELLI	IMPORTI (dal 1° gennaio 1990)
Quadri	540,37
I	537,52
II	532,54
III	527,90
IV	524,22
V	521,94
VI	519,76
VII	517,51

Art. 190 – Conglobamento elemento distinto della retribuzione

1. A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accordo Interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 191.

2. Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Art. 191– Retribuzione di fatto

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 189 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle Parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di Legge.

Art. 192 – Retribuzione mensile

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

Art. 193 – Quota giornaliera

1. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 173.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 194 – Quota oraria

1. La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

   a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
   b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
   c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 195 – Paga base nazionale conglobata

1. Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende commerciali di cui agli articoli 97 e 106 del presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle allegate tabelle che fanno parte integrante del presente contratto.

2. La paga base nazionale conglobata di cui al precedente comma si raggiunge con le modalità e le decorrenze indicate nell'art. 196, sommando alla paga base nazionale conglobata in atto al 30 giugno 2004 gli aumenti di cui al successivo art. 196.

3. Nei confronti del personale assunto successivamente al 30 giugno 2004 verrà applicata la tabella in vigore alla data di assunzione risultante dall'applicazione dei criteri di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 196 – Aumenti retributivi mensili

1. 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

Tabelle retributive

1. 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	1.896,63	260,76	540,37	2.697,76
I	225,2	1.708,49		537,52	2.246,01
II	194,8	1.477,86		532,54	2.010,40
III	166,5	1.263,16		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

2. 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

3. Fermo restando l'obbligo della regolare erogazione dei suddetti importi alle rispettive scadenze ad opera delle aziende associate a Federdistribuzione[10], i suddetti AFAC cesseranno di essere riconosciuti dal mese di gennaio 2019 con l'entrata in vigore dei nuovi minimi contrattuali.

Art. 197 – Erogazioni una tantum

1. Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del CCNL DMO del 19 dicembre 2018 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.

2. 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.

3. 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 al 1° 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.

4. 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.

[10] Per aziende associate a Federdistribuzione si intendono quelle già aderenti alla data di sottoscrizione del CCNL DMO (19 dicembre 2018) e che avessero in applicazione la "Disciplina 2013".

Tali importi sono inoltre esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

5. 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.

Art. 198 – Terzi elementi provinciali

1. I terzi elementi provinciali in atto alla data del 30 giugno 1973, già congelati con il CCNL 21 novembre 1973, rimangono ancora congelati, per tutta la durata del presente contratto, a titolo di elemento collettivo valido a tutti gli effetti stabiliti nei contratti integrativi.

2. I terzi elementi di cui al precedente comma dovranno essere riportati in aggiunta ai nuovi livelli retributivi di cui al precedente art. 195 e dovranno essere corrisposti anche ai lavoratori assunti in data successiva al 31 gennaio 1983.

Art.199 – Terzi elementi nazionali

1. In relazione all'impegno contenuto nell'ultimo comma della norma transitoria dell'art. 75, CCNL 21 novembre 1973, le Parti, in considerazione delle differenziazioni retributive esistenti, convengono che per i dipendenti di aziende operanti in province nelle quali non sono in atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, siano corrisposte a titolo di terzo elemento Euro 2,07 mensili.

Art. 200 – Assorbimenti

1. In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

2. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

3. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente Contratto.

4. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai Contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Art. 201 – Trattamento personale di vendita a provvigione

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

2. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% *(cinque per cento)* alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 195 del presente contratto.

3. Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 202 – Indennità di cassa e maneggio denaro

1. Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% *(cinque per cento)* della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 195 del presente contratto.

Art. 203 – Prospetto paga

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

Capo XIV – Mensilità supplementari

Art. 204 – Tredicesima mensilità

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 *(esclusi gli assegni familiari)*.

2. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato[11].

3. Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

4. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente Contratto.

Art. 205 – Quattordicesima mensilità

1. 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. 191 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

2. 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[12].

3. 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. 191 percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

4. Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente

[11] Vedi art. 187
[12] Vedi art. 187

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.

5. 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.

6. 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 fino all'entrata in vigore del presente CCNL, 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.

Capo XV – Cauzioni

Art. 206 – Cauzioni

1. Per le mansioni che la giustifichino, il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

2. La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

3. La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria.

4. In tal caso, il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

5. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 207 – Diritto di rivalsa

1. Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

2. In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

Art. 208 – Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

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

Capo XVI – Calo merci e inventari

Art. 209 – Calo merci

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

2. Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico.

3. La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali. Dove con precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto di tale circostanza.

4. I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

5. In considerazione della variabilità dei cali, delle tare, e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione di detti cali, tare e perdite di cottura, è fissata da contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo, o in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

Art. 210 – Inventari

1. Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.

2. Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.

3. Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.

4. Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione.

5. Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di Conciliazione di cui all'art. 36.

6. In caso di attivazione della procedura di conciliazione, l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.

7. La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per Legge.

Capo XVII – Responsabilità civili e penali

Art. 211 – Assistenza legale

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

Art. 212 – Normativa sui procedimenti penali

1. Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

2. In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

3. Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

4. Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena, il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

5. In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

6. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Capo XVIII – Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 213 – Coabitazione, vitto e alloggio

1. La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio, prevista dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30 giugno 1973, rimane in vigore fino alla scadenza del presente contratto.

2. In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

   a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 191;
   b) vitto *(due pasti):* un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 191;
   c) vitto *(un pasto):* un quarto della retribuzione di cui all'art. 191;
   d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 191.

Capo XIX – *Divise e attrezzi*

Art. 214 – Divise e attrezzi

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

2. È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

3. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro mentre, in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Capo XX – *Appalti*

Art. 215 – Appalti

1. Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

2. Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle Organizzazioni Sindacali provinciali stipulanti il presente contratto.

3. La norma di cui al precedente capoverso trova applicazione per le aziende previste dagli articoli 3 e 12.

Art. 216 – Terziarizzazione delle attività di vendita

1. L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le R.S.A. o le R.S.U. al fine di informarle sui seguenti temi:

   - attività che vengono conferite a terzi;
   - lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
   - contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;
   - assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di Legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
   - internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

2. Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

3. Entro tale termine, su richiesta delle R.S.A o della R.S.U., sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale.

4. Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

5. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

Capo XXI *– Doveri del personale e norme disciplinari*

Art. 217 – Obbligo del prestatore di lavoro

1. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

2. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 218 – Divieti

1. È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 29 del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

2. Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

3. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso, è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

4. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 219 – Giustificazione delle assenze

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

2. In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico dell'INPS.

3. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 222.

Art. 220 – Rispetto orario di lavoro

1. I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 222.

Art. 221 – Comunicazione mutamento di domicilio

1. È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

2. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le Leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

3. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 222 – Provvedimenti disciplinari

1. La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

   1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;,
   2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
   3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 189;
   4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
   5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di Legge.

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

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

3. Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

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

4. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

   - assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
   - recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
   - grave violazione degli obblighi di cui all'art. 217, 1° e 2° comma;
   - infrazione alle norme di Legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
   - l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
   - la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

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

Art. 223 – Codice disciplinare

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

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

Art. 224 – Normativa provvedimenti disciplinari

1. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

2. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO VI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Recesso

Art. 225 – Recesso ex articolo 2118 c.c.

1. Ai sensi dell'art. 2218 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 231.

Art. 226 – Recesso ex articolo 2119 c.c.

1. Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

2. La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

3. A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

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

4. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 232.

Art. 227 – Normativa

1. Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della Legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e della Legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 226 del presente contratto) o per «giustificato motivo con preavviso», intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

2. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, con indicazione dei motivi specifici, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo comma del presente articolo è inefficace.

4. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di Legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 228 – Nullità del licenziamento

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

Art. 229 – Nullità del licenziamento per matrimonio

1. Ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 198/2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

2. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 54 del D. Lgs. n. 151/2001, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

3. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 239.

Art. 230 – Licenziamento simulato

1. Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

2. Il licenziamento si presume comunque simulato – salvo prova del contrario – se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Capo II *– Preavviso*

Art. 231 – Termini di preavviso

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

    1. fino a cinque anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

    2. oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

3. oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

Art. 232 – Indennità sostitutiva del preavviso

1. Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

Capo III – *Trattamento di fine rapporto*

Art. 233 – Trattamento di fine rapporto

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

2. Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982, il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità di cui all'Allegato 8.

3. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

   - i rimborsi spese;
   - le somme concesse occasionalmente a titolo di «una tantum» gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
   - i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
   - la contribuzione di cui agli art. 19, 20 e 95;
   - l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 183, 232, 235 e 236;
   - l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 142;
   - le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
   - le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
   - gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

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

Chiarimento a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione dell'indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 74-quater, CCNL 25 settembre 1976 e dell'art. 79, CCNL 17 dicembre 1979.

Per le anticipazioni previste dalla Legge n. 297/1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'Allegato 7 che fa parte integrante del presente Contratto.

Art. 234 – Cessione o trasformazione dell'azienda

1. In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 235 – Fallimento dell'azienda

1. In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge[13].

Art. 236 – Decesso del dipendente

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

Art. 237 – Corresponsione del trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro[14].

2. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

3. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Norma transitoria

Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dal mese di luglio 2005.

[13] Vedi art. 2, Legge n. 297/82.

[14] A causa della necessaria armonizzazione dei sistemi statistici europei, il dato ISTAT utile per il calcolo dell'indice di rivalutazione del TFR viene pubblicato nella seconda parte del mese successivo a quello di riferimento.

Capo IV – Dimissioni

Art. 238 – Dimissioni e Preavviso

1. In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 233.

2. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

   a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	45 giorni di calendario
II e III Livello	20 giorni di calendario
IV e V Livello	15 giorni di calendario
VI e VII Livello	10 giorni di calendario

   b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

   c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

3. Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.
   Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove, invece, il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 239 – Dimissioni per matrimonio

1. In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 35, quarto comma, del D. Lgs. n. 198/2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

2. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 233 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

3. Anche in questo caso, le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 231 e confermate, a pena di nullità, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro entro il termine di un mese.

TITOLO VII – CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 241 – Contributi di assistenza contrattuale (adesione contrattuale)

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

Art. 240 – Dimissioni per maternità

1. Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 183 del presente contratto.

SEZIONE QUINTA – DECORRENZA E DURATA

Art. 242 – Decorrenza e durata

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

2. 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.

3. 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, 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.

NOTE FINALI

- In ragione della storia che precede la sottoscrizione del presente CCNL, tutti i riferimenti ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro antecedenti al 19 dicembre 2018 presenti nel testo sono da intendersi riferiti al CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

- La disciplina del Capo I, Titolo I, Sezione Quarta, è stata definita sulla base dell'Accordo di riordino dell'apprendistato siglato in data 24 marzo 2012.

- Per "Disciplina 2013" si intendono 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.

- Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale.

- I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e, quindi, in quanto tali non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Allegato 1

Funzioni e procedure della "Commissione Paritetica Nazionale Permanente"

Le Parti individuano di seguito funzioni e procedure della "Commissione Paritetica Nazionale Permanente" di cui all'art. 14 del CCNL DMO.

Funzioni

Con le modalità e le procedure previste dal successivo paragrafo "Procedure", la Commissione Paritetica Nazionale Permanente esamina — ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari — tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal CCNL DMO.

In apposita sottocommissione:

1. individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/ organizzativa di particolare rilevanza.
   La Commissione si riunirà su richiesta di una delle Parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.
   La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione con-giuntamente ritenuti idonei.
   Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore.
   Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle Parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL;
2. Sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.
   Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle Parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.
   Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle Parti un rapporto conclusivo.
3. Esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle Parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dal precedente paragrafo "Funzioni", si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale Permanente ha sede presso Federdistribuzione e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale Permanente si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R./PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti a Federdistribuzione.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la Parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale Permanente tutti gli elementi utili all'esame della controversia.
Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale Permanente avranno luogo di norma presso la sede di Federdistribuzione. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le Parti entro 15 giorni dalla presentazione

dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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

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

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

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello di cui agli articoli 5, 6, 9, 10 e 11), la Parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

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

Allegato 2

Ente Bilaterale Nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata

STATUTO

Art. 1 – Costituzione e natura

1. L'Ente Bilaterale Nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata (di seguito denominato E.Bi.Di.M.), conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata sottoscritto in data 19 dicembre 2018 (di seguito CCNL DMO), è costituito da Federdistribuzione e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL.
2. L' E.Bi.Di.M., ai sensi dell'art. 36 e ss. del Cod. Civ., ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Art. 2 – Sede

L' E.Bi.Di.M. ha sede in Milano.

Art. 3 – Scopi e funzioni

1. L'E.Bi.Di.M. svolge le funzioni individuate dalle Parti stipulanti il CCNL DMO in materia di prestazioni e servizi welfare, occupazione, mercato del lavoro e formazione.
2. L'E.Bi.Di.M. attua ogni utile iniziativa con lo scopo di:

    a) Fornire prestazioni e servizi, anche di welfare, compreso quello a carattere sanitario, ai dipendenti e alle aziende del settore che applichino il CCNL DMO e che aderiscano all'ente sulla base delle regole del medesimo CCNL.
    b) Garantire il funzionamento della commissione di conciliazione e di arbitrato di cui al CCNL DMO ed il coordinamento delle sue funzioni e attività sul territorio nazionale.
    c) Ricevere specifiche comunicazioni previste dal CCNL DMO.
    d) Assolvere ai compiti specificamente previsti dal CCNL DMO da contratti o accordi collettivi interconfederali, nazionali e territoriali definiti dalla parti sociali e dalle leggi.

3. L'E.Bi.Di.M. svolge, pertanto, le seguenti attività:

    a) incentiva e promuove studi e ricerche sul settore Distribuzione Moderna Organizzata;
    b) promuove e valorizza lo sviluppo di nuovi progetti in materia di conciliazione vita lavoro e di welfare e ne monitora gli effetti;
    c) promuove, progetta e/o gestisce, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
    d) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
    e) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della Distribuzione Moderna Organizzata e delle relative esperienze bilaterali.

4. Svolge tutti gli altri compiti previsti dal CCNL DMO e quelli che le Parti stipulanti decideranno congiuntamente di attribuirgli

Art. 4 – Soci

1. Sono soci dell'E.Bi.Di.M. le seguenti Organizzazioni Nazionali:
   - Per i datori di lavoro, Federdistribuzione
   - Per i lavoratori, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL

2. In nessun caso è consentito il trasferimento dello status di associato e dei relativi diritti.

Art. 5 – Composizione Organi Associativi

1. I componenti degli Organi associativi di E.Bi.Di.M., diversi dall'Assemblea, sono nominati nel rispetto delle disposizioni del presente Statuto.

2. Possono essere designati e nominati alla carica di componente dei suddetti Organi associativi solo quei soggetti dei quali sia stato verificato il possesso dei requisiti di competenza, onorabilità, integrità morale e professionale, oltre che il possesso degli ulteriori requisiti previsti dalla legge.

3. I soggetti designati alle cariche associative si impegnano ad attestare il possesso di tali requisiti ed a fornire a richiesta tutte le informazioni all'uopo necessarie.

4. La perdita dei requisiti che precedono, in capo al componente di uno degli Organi associativi di E.Bi.Di.M., comporta la decadenza di diritto dalla carica ricoperta, a cui consegue la designazione di un sostituto da parte dell'Organizzazione Nazionale che aveva designato il soggetto decaduto, nonché la nomina di tale sostituto da parte dell'Assemblea, nel corso della prima riunione utile.

5. I componenti degli Organi associativi di E.Bi.Di.M., diversi dall'Assemblea, non possono delegare ad altri le proprie funzioni.

Art. 6 – Incompatibilità

1. Non possono essere designati e assumere cariche, quali componenti degli organi di gestione, i legali rappresentanti degli associati di cui all'art.4.

2. Lo svolgimento di mandati od incarichi incompatibili con la carica di componente di un Organo associativo, ai sensi del precedente comma, comporta la decadenza di diritto della carica ricoperta.

Art. 7 – Durata delle cariche

1. Presso l'E.Bi.Di.M, tutte le cariche associative hanno la durata di 4 esercizi finanziari e permangono sino all'approvazione del bilancio consuntivo relativo al quarto esercizio.
2. Il rinnovo dei componenti degli Organi associativi diversi dall'Assemblea deve svolgersi entro i 30 giorni antecedenti alla scadenza delle cariche. Gli Organi decaduti mantengono i propri poteri sino all'insediamento dei nuovi organi.

3. L'incarico di componente di un Organo associativo diverso dall'Assemblea cessa, oltre che per scadenza naturale del mandato, anche nei casi di revoca da parte della stessa Organizzazione Nazionale designante, di decadenza e/o di dimissioni, di perdita dei requisiti di cui all'art.5, comma 2, del presente Statuto, di sopravvenuta ipotesi di incompatibilità di cui all'art.6 dello stesso Statuto. In tali casi, si procede alla sostituzione del componente secondo quanto previsto dall'art.5, comma 4, dello stesso Statuto. I sostituti rimangono in carica sino alla scadenza del quadriennio in corso, così come stabilito al comma 1.

Art. 8 – Organi

1. Sono organi di E.Bi.Di.M.:
   - l'Assemblea dei soci;
   - il Consiglio Direttivo;
   - il Presidente;
   - il Vice Presidente;
   - il Collegio dei Revisori dei conti.

2. L'assenza non giustificata per tre sedute consecutive dall'Organo associativo, diverso dall'Assemblea, determina l'automatica decadenza del componente interessato. In tal caso, si procede alla sostituzione secondo le procedure indicate negli articoli 12,15 e 16 del presente Statuto.

3. Il Responsabile operativo assiste alle riunioni dell'Assemblea dei soci e del Consiglio Direttivo e, se presente, assume le funzioni di segretario.

Art. 9 – Assemblea dei soci

1. L'Assemblea è composta dal legale rappresentante di ciascuno dei soci di cui all'art.4 del presente Statuto, ovvero da un soggetto di volta in volta delegato dal predetto legale rappresentante.

2. Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, al rappresentante della Organizzazione Nazionale dei datori di lavoro spetta un numero di voti uguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali dei Lavoratori. Precisamente:

   - 3 voti spettano a Federdistribuzione;
   - 1 voto spetta alla Filcams-CGIL;
   - 1 voto spetta alla Fisascat-CISL;
   - 1 voto spetta alla Uiltucs-UIL.

Art. 10 – Competenze dell'Assemblea dei soci

1. L'Assemblea:

a) nomina il Presidente ed il Vice Presidente, nonché i componenti del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori dei conti, designati dalle Organizzazioni Nazionali secondo le procedure rispettivamente previste dagli articoli 12, 15 e 16 del presente Statuto;

b) delibera gli eventuali compensi per i componenti degli Organi associativi nominati o eletti, tenendo conto del principio di razionalizzazione della spesa ed avendo riguardo alle responsabilità connesse a ciascuna carica;

c) su proposta del Consiglio Direttivo:
   - stabilisce le linee guida per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 3 del presente Statuto;
   - approva: I) entro il 30 aprile di ogni anno, il rendiconto consuntivo dell'esercizio precedente, la relazione annuale sulla gestione del Consiglio Direttivo, nonché la relazione finanziaria del Collegio dei Revisori dei Conti; II) entro il 30 novembre di ogni anno, il budget previsionale relativo al successivo esercizio III) la modalità di riscossione dei contributi.

d) delibera su tutti gli atti che comportino acquisto o alienazione di patrimonio immobiliare, sull'accettazione delle eredità e delle donazioni e, in genere, su tutti gli atti di straordinaria amministrazione;

e) determina i requisiti di competenza, onorabilità, integrità morale e professionale dei componenti degli altri organi associativi dell'E.Bi.Di.M. Tali componenti non devono aver subito condanne definitive per reati dolosi contro la pubblica fede, il patrimonio, lo Stato o l'Unione Europea, né condanne definitive per reati relativi a procedure concorsuali. Resta salva, in ogni caso, l'applicazione dell'art. 178 del Codice Penale e dell'art. 445, comma 2, del Codice di Procedura Penale;

f) delibera sul proprio scioglimento e nomina i liquidatori, nelle ipotesi previste dal presente Statuto;

g) delibera, con il voto unanime di tutti i soci aventi diritto, lo scioglimento dell'Ente fuori delle ipotesi previste dal presente Statuto, nonché, su proposta del Consiglio Direttivo, l'approvazione del regolamento sul funzionamento dell'E.Bi.Di.M., delle modifiche statutarie e regolamentari, che possono essere apportate esclusivamente in esecuzione di accordi intercorsi tra le Parti stipulanti il CCNL DMO;

h) svolge ogni altra attività ad essa demandata dal presente Statuto.

Art. 11 – Assemblea: modalità di convocazione e svolgimento

1. L'Assemblea è convocata dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vice Presidente, ovvero, in mancanza, dal Presidente del Collegio dei Revisori dei conti, almeno due volte l'anno, entro il 30 aprile ed entro il 30 novembre, per approvare il rendiconto consuntivo ed il budget previsionale.

2. L'Assemblea è altresì convocata ogni qual volta il Presidente lo ritenga opportuno ovvero quando ne sia fatta richiesta scritta motivata, contenente l'indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno e delle eventuali ragioni di urgenza, dal Collegio dei Revisori dei Conti, dal Consiglio Direttivo, ovvero da uno dei soci. Il Presidente provvede alla convocazione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, per lo svolgimento dell'Assemblea entro i successivi 30 giorni.

3. In caso di inerzia da parte del Presidente, alla convocazione dell'Assemblea provvede il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.

4. La convocazione dell'Assemblea è fatta per iscritto, mediante avviso, da inviarsi a mezzo lettera raccomandata o posta elettronica certificata, unitamente alla documentazione relativa ai punti all'ordine del giorno, da spedirsi almeno 10 giorni prima dell'adunanza. Nei casi di urgenza, l'avviso può essere inviato a mezzo telegramma, fax ovvero posta elettronica certificata, almeno 3 giorni prima dell'adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

5. L'avviso di convocazione deve contenere l'indicazione del luogo, del giorno e dell'ora della riunione, nonché l'ordine del giorno.

6. L'Assemblea è valida quando sono presenti, in persona o per delega, un numero di soci tale da disporre della metà più uno dei voti totali. Le deliberazioni sono prese con la maggioranza assoluta dei voti. Nel calcolo dei voti non si computano gli astenuti.

7. In caso di parità di voti si ripete la votazione. Qualora anche la nuova votazione dia un risultato di parità, la proposta si intende respinta.

8. L'Assemblea nomina il presidente, nel proprio seno, ed il segretario. Di ogni Assemblea dovrà essere redatto verbale, sottoscritto dal presidente e dal segretario. In caso di modifiche statutarie di E.Bi.Di.M. è possibile farsi assistere dal notaio, che in tal caso assume le funzioni di segretario. La presenza del notaio è obbligatoria in caso di scioglimento di E.Bi.Di.M.

9. Alle riunioni dell'Assemblea dei soci partecipa, senza diritto di voto, il Collegio dei Revisori dei conti.

Art. 12 – Consiglio Direttivo: composizione

1. Il Consiglio Direttivo è composto da dodici componenti, designati dai soci, dei quali, sei su designazione di Federdistribuzione e due su designazione di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori Filcams-CGIL; Fisascat-CISL; Uiltucs-UIL.

2. Qualora, in corso di esercizio, un componente del Consiglio Direttivo venga a mancare, per dimissioni, decadenza o qualunque altra causa, si provvede alla sua sostituzione, mediante nomina da parte dell'Assemblea, nel corso della prima riunione utile, previa designazione da parte dell'associato che aveva designato il componente venuto a mancare.

Art. 13 – Consiglio Direttivo: competenze

1. Il Consiglio Direttivo determina le direttive dell'azione di E.Bi.Di.M. in accordo con gli indirizzi stabiliti dall'Assemblea.

2. Il Consiglio Direttivo, inoltre:
   a) predispone, per l'approvazione dell'Assemblea, il progetto di rendiconto consuntivo e la relativa relazione annuale sulla gestione, nonché il progetto di budget previsionale. Tali documenti vengono tutti redatti secondo criteri di trasparenza e leggibilità, nonché in base ad una programmazione strategica e gestionale;

   b) propone all'Assemblea il Regolamento di E.Bi.Di.M., ogni altro regolamento, nonché eventuali modifiche allo Statuto ed al Regolamento;

   c) delibera su tutti gli atti di ordinaria gestione del patrimonio mobiliare;

   d) delibera in merito alle iniziative ed alla organizzazione delle attività per il conseguimento degli scopi statutari dell'Ente;

   e) assume i provvedimenti relativi al funzionamento dell'Ente;

   f) instaura, gestisce e risolve i rapporti di lavoro del personale dell'Ente, determinandone il trattamento economico in coerenza anche con le politiche retributive delle organizzazioni associate, senza possibilità di prevedere compensi o quote retributive aggiuntive, fatti unicamente salvi eventuali premi variabili predeterminati in funzione del raggiungimento di specifici risultati;

   g) vigila sul funzionamento di tutti i servizi, sia tecnici che amministrativi, di E.Bi.Di.M., nonché sulle iniziative promosse, riferendo all'Assemblea;

   h) può conferire incarichi professionali a persone di specifica competenza, sulla base di criteri di selezione oggettivi ed imparziali e secondo principi di professionalità ed economicità, valutando comparativamente almeno tre offerte;

   i) esercita ogni altra funzione ad esso demandata dal presente Statuto;

   l) verifica il possesso dei requisiti di moralità e professionalità previsti dall'art.10, comma 1, lett. e) del presente Statuto;

   m) nomina, su proposta della Presidenza, il Responsabile operativo, e provvede a stabilirne le relative competenze.

Art. 14 – Consiglio Direttivo: modalità di convocazione e svolgimento

1. Il Consiglio Direttivo è convocato dal Presidente, che lo presiede, sulla base di un calendario annuale almeno una volta ogni due mesi e, in aggiunta, tutte le volte che lo ritenga opportuno. È inoltre convocato quando ne sia fatta

richiesta scritta motivata, con indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno, da almeno un terzo dei suoi componenti, ovvero dal Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti. Il Presidente provvede alla convocazione del Consiglio Direttivo entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta. La riunione dovrà svolgersi entro 10 giorni dalla convocazione.

2. In caso di inerzia da parte del Presidente, alla convocazione del Consiglio provvede il Presidente del Collegio dei Revisore dei Conti, entro i successivi 7 giorni.

3. La convocazione del Consiglio Direttivo è effettuata per iscritto, mediante avviso da inviarsi a ciascun componente, a mezzo raccomandata o posta elettronica certificata, 7 giorni lavorativi prima della data della riunione. Nei casi di urgenza, la convocazione può avvenire anche a mezzo telegramma o telefax con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi rispetto alla data della riunione.

4. L'avviso di convocazione deve contenere l'indicazione del luogo, del giorno, dell'ora, l'ordine del giorno della riunione, nonché copia dei documenti utili in relazione alla trattazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

5. Il Consiglio Direttivo è validamente riunito se risulta presente la maggioranza dei componenti in carica. Le deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. Per le deliberazioni relative alle proposte di modifiche statutarie e regolamentari, è richiesto il voto favorevole di tutti i presenti. Non sono ammesse deleghe. Di ogni Consiglio Direttivo dovrà essere redatto verbale, sottoscritto dal Presidente e dal segretario.

6. In caso di necessità, i componenti del consiglio direttivo potranno presenziare tramite audio e video conferenza

7. Ciascun componente del Consiglio Direttivo ha diritto ad un voto. Nelle votazioni, in caso di parità, l'argomento può essere nuovamente esaminato in una ulteriore riunione da fissare entro i successivi 60 giorni.

Art. 15 – Presidente e Vice Presidente

1. Il Presidente:
   a) rappresenta l'Associazione ad ogni effetto di legge e di statuto;
   b) ha potere di firma;
   c) viene sostituito dal Vice Presidente, in caso di sua assenza od impedimento.

2. Il Presidente ed il Vice Presidente sono nominati dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e la volta successiva fra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori. Possono essere nuovamente nominati per una sola volta, anche non consecutivamente.

3. Il Presidente, in raccordo con il Vice Presidente:

   a) sovrintende al funzionamento dell'E.Bi.Di.M. ed esercita tutte le funzioni ad esso demandate dal presente Statuto, dal Regolamento e dalla legge;
   b) provvede all'esecuzione delle deliberazioni degli altri Organi associativi ed al coordinamento delle attività dell'Ente;
   c) convoca e partecipa alle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo;
   d) in casi straordinari di necessità ed urgenza, esercita, sotto la sua responsabilità, i poteri del Consiglio Direttivo, il quale, nella prima seduta successiva, delibera sull'eventuale ratifica dell'operato del Presidente.

4. Il Presidente, congiuntamente con il Vice Presidente, assume ogni deliberazione in relazione a prelievi, erogazioni e movimenti di fondi.

Art. 16 – Collegio dei Revisori dei conti

1. Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre componenti scelti tra professionisti iscritti al Registro dei Revisori Legali di cui all'art. 2 del d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 e s.m.i., di cui:

   - uno, con funzione di Presidente, su designazione della parte datoriale o, congiuntamente, della parte sindacale, che non esprime il Presidente del Consiglio Direttivo;
   - uno, designato da Federdistribuzione;
   - uno, designato congiuntamente, dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL.

2. Valgono, nei confronti del Collegio dei Revisori dei Conti, ove applicabili, le norme di cui all'articolo 2397 e seguenti del Codice Civile e, in particolare, di cui all'articolo 2403 e all'articolo 2409-bis del Codice Civile.

3. La carica di componente del Collegio dei Revisori dei conti è incompatibile con la carica di componente di qualunque altro Organo associativo previsto dal presente Statuto.

4. Il Collegio dei Revisori verifica l'osservanza delle disposizioni del presente Statuto, controlla l'amministrazione dell'E.Bi.Di.M., accerta la regolare tenuta della contabilità, nonché la corrispondenza dei rendiconti alle risultanze dei libri e delle scritture contabili.

5. Il Collegio dei Revisori redige la relazione finanziaria riferita al progetto di rendiconto consuntivo, depositandola almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione dell'Assemblea indetta per l'approvazione del predetto progetto.

6. I Revisori dei Conti assistono alle riunioni del Consiglio Direttivo e dell'Assemblea.

Art. 17 – Finanziamento

L' E.Bi.Di.M. è finanziato con le modalità stabilite dal CCNL DMO 19 dicembre 2018 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 18 – Patrimonio comune

1. Il patrimonio comune di E.Bi.Di.M. è costituito da:

   a) finanziamento di cui al precedente art. 17, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare del finanziamento stesso e degli interessi di mora per ritardati versamenti;

   b) proventi vari, quali quelli derivanti da rendite mobiliari, immobiliari e da partecipazioni, nonché i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati;

   c) oblazioni volontarie, erogazioni, lasciti e donazioni a favore dell'E.Bi.Di.M., beni ad esso devoluti a qualsiasi titolo, nonché derivanti da attività di raccolta fondi;

   d) beni mobili ed immobili e valori che, a qualsiasi titolo, vengano nella legittima titolarità dello stesso E.Bi.Di.M.;

   e) somme acquisite al patrimonio a qualsiasi scopo sino a che non siano erogate;

   f) ogni provento derivante dall'esercizio delle attività che costituisce oggetto del presente Statuto.

2. In adesione allo spirito ed alle finalità del CCNL DMO, il patrimonio comune è utilizzato esclusivamente per il conseguimento degli scopi di E.Bi.Di.M., con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in materia di comunione dei beni.

3. Sia durante la vita dell'Associazione che in caso di suo scioglimento, i soci non hanno diritto ad ottenere l'attribuzione del patrimonio dell'E.Bi.Di.M., neanche parziale, ovvero la distribuzione, anche in modo indiretto, di eventuali utili o avanzi di gestione, fondi, riserve o capitali, salvo che l'attribuzione o distribuzione siano espressamente ed inderogabilmente disposte dalla legge.

Art. 19 – Esercizio finanziario

1. L'esercizio finanziario di E.Bi.Di.M. ha inizio il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ciascun anno.

2. Ai fini della regolare e corretta gestione di E.Bi.Di.M. potranno essere demandati al Responsabile operativo prelievi, erogazioni e movimenti ordinari nei limiti e alle condizioni che verranno stabiliti dal Consiglio Direttivo.

Art. 20 – Scioglimento e liquidazione

1. In caso di scioglimento di E.Bi.Di.M., i soci provvederanno alla nomina di un liquidatore designato di comune accordo, o, in mancanza, trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, il Presidente del Tribunale provvederà ad istanza della parte più diligente.

2. Il liquidatore devolverà il patrimonio netto risultante dalla chiusura della liquidazione, esclusa in ogni caso qualsiasi attribuzione ai soci ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'Assemblea.

Art. 21 – Foro competente

Ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al presente Statuto sarà di competenza esclusiva del Foro di Milano.

Art. 22 – Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto e dai regolamenti, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, in particolare quelle applicabili alle Associazioni non riconosciute.

2. L'interpretazione delle norme del presente Statuto, dei regolamenti emanati in forza delle predette norme, nonché delle disposizioni di legge applicabili, in ogni caso, dovrà tenere conto dello spirito, della ratio e delle finalità delle norme del CCNL DMO, che costituiscono la fonte primaria in materia di bilateralità.

Allegato 3

Protocollo aggiuntivo per Operatori di Vendita

Premessa

Le parti ritengono di considerare applicabile al rapporto di lavoro dei Viaggiatori e Piazzisti le norme contrattuali del CCNL per i dipendenti di aziende della Distribuzione Moderna Organizzata, qui di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga.

Articoli applicabili del CCNL DMO

Tutti gli articoli compresi nel CCNL DMO 19 dicembre 2018 escluso quanto espressamente previsto dal presente protocollo aggiuntivo.

Nota a verbale

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

Art. 1 – Classificazione del personale

Agli effetti del presente contratto si considera:

a) Operatore di Vendita di 1a categoria l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
b) Operatore di Vendita di 2a categoria l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

All'Operatore di Vendita potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravi alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Chiarimento a verbale

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

Sviluppo professionale

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

Trasformazione del rapporto

L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro dell'operatore di vendita dovrà essere basata sul criterio della volontarietà di entrambe le parti. Il rifiuto dell'operatore di vendita di trasformare il proprio rapporto di lavoro non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Art. 2 – Assunzione

Fermo restando quanto previsto all'art. 103 del presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

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

Art. 3 – Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni.

I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova il fisso mensile del lavoratore non potrà essere inferiore a quello contrattuale stabilito per la categoria attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 4 – Prestazione lavorativa settimanale

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

Chiarimenti a verbale

a) Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alterare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere tra loro equivalenti.

b) Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al primo comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.

Art. 5 – Riposo settimanale

Fermo restando quanto previsto all'art. 135 del presente CCNL, l'Operatore di Vendita che per ragioni di dislocazione non può, per oltre un mese, recarsi in famiglia, avrà diritto di ottenere in sostituzione del riposo, una licenza corrispondente ai giorni di riposo non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese della ditta. L'Operatore di Vendita per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra, compatibilmente con la dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

Art. 6 – Permessi retribuiti

In sostituzione delle quattro festività abolite dal combinato disposto dalla legge n. 54 del 1977 e del D.P.R. n. 792 del 1985, verranno fruiti dai lavoratori altrettanti giorni ovvero mezze giornate di permesso individuale retribuito. I permessi saranno fruiti individualmente, in periodi di minore attività – anche con riferimento all'orario settimanale praticato dall'utenza in relazione alle disposizioni di legge in materia – e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori permessi per complessive 9 giornate all'anno, con le seguenti decorrenze:

- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1984
- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1985
- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1986
- 3 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1992

salvo restando l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali trattamenti non previsti dal presente contratto, in materia di riduzione, di permessi e ferie.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il trenta giugno dell'anno successivo. In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Chiarimento a verbale

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

Art. 7 – Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate presso l'azienda entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;

b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

Art. 8 – Part-time

La disciplina sul part-time si applica agli Operatori di Vendita in quanto compatibile con la disciplina della loro prestazione lavorativa settimanale.

Art. 9 – Chiamata alle armi

A modifica di quanto previsto dal quinto comma dell'art. 160 del presente CCNL, ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1 giugno 1995, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, l'equivalente di quanto l'Operatore di Vendita avrebbe percepito, in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, a titolo di:

- fisso mensile;
- indennità di contingenza;
- eventuali scatti di anzianità agli aventi diritto ai sensi dell'art. 14 del presente Protocollo Aggiuntivo;
- altri elementi derivanti dalla contrattazione integrativa.

Art. 10 – Trasferimenti

L'Operatore di Vendita trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'Operatore di Vendita che non accetti il trasferimento determinato da comprovate esigenze tecniche, organizzativi e/o produttive, sarà considerato dimissionario e avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso.

All'Operatore di Vendita che venga trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È dovuta inoltre la diaria per giorni 10 all'Operatore di Vendita celibe o senza congiunti conviventi a carico e per giorni 20 – oltre un giorno per ogni figlio a carico all'Operatore di Vendita con famiglia.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'Operatore di Vendita debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 6 mesi di pigione. Detto rimborso sarà dovuto a condizione che il contratto di affitto sia stato, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto all'Operatore di Vendita con un preavviso non inferiore ai 30 giorni. All'Operatore di Vendita che chiede il suo trasferimento, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 11 – Diarie

La diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta all'Operatore di Vendita quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà

corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;
b) se invece l'Operatore di Vendita, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui all'art. 2.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'Operatore di Vendita per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa per la distribuzione del suo lavoro rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsati nei limiti della normalità da individuarsi in sede aziendale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale aziendale di cui al Titolo 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 DMO, 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. n. 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. 12 – Trattamento economico di malattia e infortunio

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

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

Per il trattamento economico durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla retribuzione di fatto. Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporto.

Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso.

Nel caso invece di infortunio per causa di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al primo comma del presente articolo, per tutto il periodo di comporto. Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 12 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 18 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'Operatore di Vendita, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'Operatore di Vendita di riprendere servizio, l'Operatore di Vendita stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c.

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.

A decorrere dal 1° luglio 2005 per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- € 22.000,00 per morte;
- € 30.000,00 per invalidità permanente totale. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

A decorrere dal 1° giugno 2011 gli importi di cui al precedente comma saranno i seguenti:

- € 27.500,00 per morte;
- € 37.500,00 per invalidità permanente. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Chiarimento a verbale

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

Art. 13 – Tutela del posto di lavoro

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita della idoneità a svolgere mansioni di Operatore di Vendita per infortunio sul lavoro l'azienda, qualora proceda entro un anno a nuove assunzioni, riserverà priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta, compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa ed alle attitudini personali dell'interessato.

Le aziende con più di 80 dipendenti, sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, assumeranno ex novo, entro novanta giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro.

Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio una invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro presso gli uffici provinciali del lavoro, e l'azienda presenterà richiesta di avviamento all'ufficio anzidetto, ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio. Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi nelle liste di collocamento di cui la legge 29 aprile 1949, n. 264.

Le parti convengono che, in ambedue i casi suddetti, la richiesta di avviamento presentata dall'azienda sarà nominativa, ai sensi dell'art. 33 settimo comma, legge n. 300 del 1970. Il rifiuto dell'interessato ad espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno di cui ai primi due commi.

Nei casi in cui all'Operatore di Vendita cui sia richiesto espressamente l'uso dell'automezzo sia sospesa la patente per infrazione commesse – dopo l'entrata in vigore del contratto – durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso

è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di sei mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

Art. 14 – Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata, a datare dal 1° aprile 1972, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (ritenendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale con qualifica di Operatore di Vendita ha diritto a dieci scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) dalla data di assunzione, per tutto il personale assunto a partire dal 1 giugno 1995;
b) dalla data del 1° giugno 1995, per tutto il personale assunto antecedentemente e che a tale data non abbia ancora raggiunto il 21° anno di età ;
c) dal 21° anno di età , per tutto il personale assunto antecedentemente alla data del 1° giugno 1995 e che a tale data abbia già compiuto il 21° anno di età.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna categoria, nelle seguenti misure:

Decorrenza	I Categoria	II Categoria
1° ottobre 1986	€ 15,50	€14,46

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 31 marzo 1983 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo progresso.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che l'importo degli scatti maturati a tutto il 31 marzo 1983 rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti e fermo restando il numero massimo degli scatti indicati al primo comma del presente articolo.

Le parti convengono altresì, che la presente disciplina degli scatti non esclude – in occasione dei rinnovi contrattuali – adeguamenti della loro misura in funzione della prevedibile dinamica della retribuzione base.

Interpretazione Autentica delle Parti

Le parti si danno atto che, per quanto riguarda la decorrenza degli aumenti periodici di anzianità, la quale deve considerarsi svincolata da qualunque riferimento alla maggiore età del prestatore d'opera, la contrattazione collettiva per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende commerciali (ora denominati Operatori di Vendita) ha subito la medesima evoluzione di quella per i dipendenti da aziende della distribuzione e dei servizi (Settore Commercio) e pertanto ne riconfermano pienamente la natura convenzionale nonché tutto quanto altro sottolineato con la "Interpretazione Autentica delle Parti sulla disciplina degli scatti di anzianità" in calce all'art. 188 del presente CCNL.

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	01/01/2019
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	01/01/2019	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.

Art. 17 – Provvigioni

Qualora l'Operatore di Vendita sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta all'Operatore di Vendita alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o di concordato, se questa sia inferiore al sessantacinque per cento. All'Operatore di Vendita spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi. Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

All'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente Operatore di Vendita.

Art. 18 – Mensilità supplementari

Fermo restando quanto previsto agli articoli 204 e 205 del presente CCNL nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, oltre ai dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Art. 19 – Rischio macchina

Con decorrenza da luglio 2005, fermo restando l'accollo all'Operatore di Vendita della franchigia di € 130,00 per ogni sinistro, le spese di riparazione dell'automezzo per incidenti passivi provocati – senza dolo – dagli Operatori di Vendita durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'ottanta per cento e comunque con un massimale di € 3.000,00 anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e sulla corrispondenza della fattura. L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Art. 20 – Preavviso

I termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti: 30 giorni;
b) oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: 45 giorni;
c) oltre 10 anni di servizio compiuti: 60 giorni.

I termini di preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.

Art. 21 – Trattamento di fine rapporto

Fermo restando quanto previsto all'art. 233 del presente CCNL è facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'Operatore di Vendita percepisca, in conseguenza del licenziamento, per eventuali atti di previdenza (Casse Pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Art. 22 – Trattenimento in sede

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

relative indennità , compresa quella di mancato preavviso.

Art. 23 – Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 7 per le assenze ingiustificate, la inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che li accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 c.c., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall'art. 7 del presente Protocollo aggiuntivo ed in quelli di cui all'art. 2119 c.c.

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

Art. 24 – Diritti sindacali

Fermo restando quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 27 luglio 1994, che le parti riconfermano integralmente, la disciplina relativa ai diritti sindacali dell'Operatore di Vendita viene transitoriamente riconfermata nelle seguenti disposizioni del presente articolo. Con decorrenza dal 1° luglio 1992, nelle unità produttive che occupano più di quindici Operatori di Vendita, le OO.SS. firmatarie del presente contratto possono designare, singolarmente o unitariamente, i dirigenti delle rappresentanze sindacali da scegliersi tra gli Operatori di Vendita dell'unità produttiva stessa, secondo le misure previste nel secondo comma dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività degli Operatori di Vendita, potrà essere unitariamente designato un rappresentante sindacale aziendale anche presso imprese di minori dimensioni che non abbiano alle proprie dipendenze quindici Operatori di Vendita, sempreché il numero complessivo dei dipendenti dell'impresa sia superiore alle quindici unità e gli Operatori di Vendita siano più di sette.

Le parti concordano inoltre che, nel caso di imprese che non abbiano presso nessuna unità produttiva nell'ambito provinciale, regionale o nazionale un numero di Operatori di Vendita di almeno quindici unità, le OO.SS. firmatarie potranno costituire una rappresentanza sindacale degli Operatori di Vendita presso una sede dell'impresa, rispettivamente ad ambito provinciale, regionale o nazionale – purché in quell'ambito il numero degli Operatori di Vendita sia almeno di quindici unità – designando i dirigenti nella misura indicata al primo comma, ovvero in ragione di un dirigente R.S.A. ogni cinquanta Operatori di Vendita (o frazione superiore a venticinque), nella sola ipotesi che questi ultimi facciano direttamente capo alla sede centrale.

Ai suddetti dirigenti saranno concessi, per il disimpegno delle loro funzioni, permessi nella misura di quattro giorni all'anno. Nel caso che il dirigente svolga la sua attività di lavoro in una zona che disti oltre duecentocinquanta chilometri dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere un ulteriore giorno di permesso ogni trimestre.

La disciplina del presente articolo si applica nei confronti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali i cui nominativi e le relative variazioni siano stati comunicati per iscritto dalle OO.SS. firmatarie all'azienda cui l'Operatore di Vendita appartiene, per il tramite di Federdistribuzione. Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al comma 4 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima.

Quanto riconosciuto in tema di rappresentanze sindacali aziendali con il presente articolo non è cumulabile con quanto eventualmente già riconosciuto in sede aziendale o territoriale o con quanto dovesse derivare da disposizioni di legge successive.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive, presso le quali esistano R.S.A., possono essere istituiti organi di coordinamento a livello centrale, nominati nell'ambito dei dirigenti R.S.A., per formare un esecutivo composto da:
- 3 dirigenti fino a venticinque unità produttive;
- 6 dirigenti da ventisei unità a settanta;
- 9 dirigenti oltre settanta unità.

Ai dirigenti dell'esecutivo di cui sopra saranno concessi, in aggiunta ai permessi di cui sopra, ulteriori cinque giorni ogni anno solare per il disimpegno dei compiti attinenti al coordinamento dell'attività sindacale nell'ambito aziendale.

Agli effetti di quanto stabilito nel presente articolo sono da considerarsi, altresì, dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali degli Operatori di Vendita del commercio i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse. L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata/pec alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. I componenti dei Consigli o Comitati suddetti hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuii per partecipare alle riunioni degli organi stessi, nella misura di nove giorni annui. Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali degli Operatori di Vendita del commercio, potrà usufruire di ulteriori 7 giorni annui.

Nelle unità produttive con più di quindici Operatori di Vendita l'assemblea si svolgerà giusta la previsione dell'art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Qualora gli Operatori di Vendita dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria rappresentanza sindacale ai sensi del presente articolo, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, per lo svolgimento delle assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300, i lavoratori interessati potranno assentarsi dal lavoro per un massimo di due giorni nel corso dell'anno di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Art. 25 – Tentativo di conciliazione presso l'ITL

Nel caso in cui il tentativo previsto dalla Sezione Terza del presente CCNL abbia esito negativo, è prescritto un secondo tentativo da esperirsi presso l'ITL competente per territorio, con l'intervento dei rappresentanti delle stesse Organizzazioni sindacali che hanno assistito le parti nel corso del primo esperimento. I relativi verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in cinque copie, devono recare le firme delle parti interessate, dei rappresentanti delle rispettive Associazioni sindacali e del Direttore dell'ITL o di un suo delegato.

Le parti interessate potranno adire il magistrato solo dopo avere esperito con esito negativo anche il secondo tentativo di composizione; le parti sono tuttavia libere di iniziare l'eventuale azione giudiziaria qualora l'intera procedura di conciliazione non sia esaurita alla scadenza del termine di trenta giorni dalla denuncia della controversia a Federdistribuzione. Copia autentica del verbale di mancato accordo dovrà essere esibita in giudizio dalla parte attrice a richiesta della convenuta.

Art. 26 – Tentativo di conciliazione – Procedura

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, deve ugualmente essere esperito il tentativo di conciliazione di cui ai precedenti articoli del presente Titolo.

In caso di conciliazione della controversia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il relativo verbale sarà autenticato dal Direttore dell'ITL competente per il territorio e acquisterà forza di titolo esecutivo con

decreto del Giudice.

Il termine di sessanta giorni previsto dall'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per l'impugnativa di licenziamento, resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui ai precedenti capoversi.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione presso l'ITL, le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale, in armonia con la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con le procedure e le modalità del seguente articolo.

Art. 27 – Collegio arbitrale

L'accordo circa il deferimento al Collegio arbitrale di cui al precedente articolo deve essere comunicato dalle parti interessate alle rispettive Organizzazioni sindacali entro dieci giorni dall'esaurimento del tentativo di conciliazione in sede di ITL, e le Organizzazioni sono tenute a procedere immediatamente alla costituzione del Collegio arbitrale.

Il Collegio arbitrale è composto da un rappresentante del datore di lavoro e da un rappresentante del lavoratore, rispettivamente nominati dalle competenti Organizzazioni sindacali, e da un Presidente nominato consensualmente dalle predette Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, si procederà al sorteggio tra i nominativi compresi in una lista precedentemente compilata d'intesa tra Federdistribuzione e gli Organismi sindacali locali delle Associazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Art. 28 – Contrattazione integrativa a livello aziendale

Nelle aziende che occupano oltre sette Operatori di Vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dall'art. 39 CCNL 5 marzo 1975.

Con tale premio si intendono assolti tutti gli adempimenti derivanti per la parte economica della contrattazione aziendale. Il premio aziendale è inoltre assorbito da anticipi concessi in conto di futuri miglioramenti e da altri elementi retributivi dichiarati assorbibili.

Qualora in sede aziendale insorgano problemi applicativi della norma le parti si impegnano ad incontrarsi per la loro soluzione.

Art. 29 – 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

Allegato 4

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE - 27 LUGLIO 1994

PREMESSA

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati.

L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono.

In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

Articolo 1

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

PARTE PRIMA
Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Articolo 2
Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

a. raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
b. accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Articolo 3
Designazione liste

FILCAMS, FISASCAT E UILTuCS si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni

appartenenza.

Articolo 4
Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.
La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Articolo 5
Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito – secondo il criterio proporzionale puro – in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..

Articolo 6
Composizione delle liste

Le federazioni FILCAMS, FISASCAT E UILTuCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Articolo 7
Numero dei componenti R.S.U.

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

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

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

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

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

Articolo 7 bis

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

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

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

Articolo 8
Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della Legge n. 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U..

Articolo 9
Compiti e funzioni

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

Articolo 10
Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Articolo 11
Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U.. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato.
La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Articolo 12
Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti al momento della costituzione della R.S.U..

PARTE SECONDA
Disciplina della elezione della R.S.U.

Articolo 1
Validità delle elezioni – Quorum

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Articolo 2
Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Articolo 3
Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, Prima Parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli

appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Articolo 4
Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Articolo 5
Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste;
b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c) verificare la valida presentazione delle liste;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Articolo 6
Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Articolo 7
Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Articolo 8
Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Articolo 9
Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Articolo 10
Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Articolo 11
Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Articolo 12
Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Articolo 13
Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Articolo 14
Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Articolo 15
Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità

produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc. ...) – al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Articolo 16
Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Articolo 17
Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS., presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Articolo 18
Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

Articolo 19
Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Articolo 20
L'intervento della legge

A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinché eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Articolo 20 bis
Disposizioni varie

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Articolo 21
Clausole per la provincia autonoma di Bolzano

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base all'art. 5 bis della Legge n. 236/93.

Articolo 22
Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato 5

ACCORDO INTERCONFEDERALE APPLICATIVO DEL D. LGS. 626/1994

Il giorno 18 novembre 1996 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alla presenza del Sottosegretario di Stato dott.ssa Federica Gasparrini tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

Premesso che le direttive comunitarie recepite dal D. Lgs n. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;

ravvisato che il D.Lgs. 626/94 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

nel comune intento di:
privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

si è stipulato il presente accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D. Lgs n. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi e del Turismo.

PRIMA PARTE
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell'art.18, comma 6, del D. Lgs n. 626/94 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive; salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art.19, comma 4, del D. Lgs n. 626/94, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

AZIENDE O UNITÁ PRODUTTIVE CON PIÚ DI 15 DIPENDENTI

2. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le RSA/RSU laddove costituite.
In caso di assenza di RSA/RSU o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. In caso di costituzione delle RSA/RSU successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U. ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza

In presenza di RSU le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di RSU.
In presenza di RSA, le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.
In assenza di RSA/RSU le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra

il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

4 bis. Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nella aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art.19 D. Lgs. n. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore.
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI

5. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6a.
In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza

6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza
L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

6.b Designazione
I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico provinciale.

Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.
L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.
Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato.

I rappresentanti della sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.
Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

6. bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art.19 D. Lgs. n. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore. Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

7. Disposizioni per le aziende stagionali

Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.
Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.
Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

8. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art.19 del D. Lgs 626/94, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

8.a Strumenti e mezzi
In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D. Lgs. n. 626/94, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.
Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

8.b Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.
Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

8.c Modalità di consultazione

Laddove il D. Lgs n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività. Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.
Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.
In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.

8.d Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art.19, del D. Lgs n. 626/94, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.
Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D. Lgs n. 626/94, si stabilisce quanto segue:

- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art.19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. 626/94;

- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

  - conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa
  - conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione
  - metodologie sulla valutazione del rischio
  - metodologie minime di comunicazione

- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.
Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

11. Addetti ai videoterminali

Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'art. 54 D. Lgs. 626/94, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.

SECONDA PARTE
ORGANISMI PARITETICI

12. Organismo Paritetico Nazionale

È costituita, all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, un'apposita sezione denominata Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro formato da 6 rappresentanti della CONFCOMMERCIO e da 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.
Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario.

L' O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Provinciali, di cui al successivo art. 13, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 626/94, e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici provinciali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità in applicazione dell'art. 22 comma 7 del D. Lgs. n. 626/94 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;

- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente Bilaterale Nazionale Turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.

13. Organismi Paritetici Provinciali

A livello provinciale saranno costituti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi Paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle ASCOM e da tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS (uno per ciascuna organizzazione), con i relativi supplenti.
Gli Organismi Paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere.

Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo Paritetico nazionale. Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSSLL, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L'O.P.P. potrà, inoltre:

- valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri;
- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D. Lgs. n. 626/94 e proporli all'O.P.N.;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;
- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo Paritetico:

- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.
Per il settore Turismo le funzioni dell'Organismo paritetico provinciale sono svolte di norma dall'Ente Bilaterale Territoriale o dal Centro di servizio, o – previe apposite intese tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Turismo 6.10.1994 – saranno demandate all'Organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.

14. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.
A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo Paritetico Provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

Procedure:

La parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:

- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;
- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo paritetico provinciale;
- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;
- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;
- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo Paritetico Nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:

- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;
- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31 marzo 1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P.

Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.
Per il settore del Turismo, le Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definito per l'Ente Bilaterale.

16. Dichiarazione congiunta

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

16.bis Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

Allegato 6

Accordo in materia di assistenza sanitaria integrativa per il settore della Distribuzione Moderna Organizzata

Facendo seguito alla sottoscrizione del CCNL DMO del 19 dicembre 2018, in coerenza con i principi in esso contenuti, Federdistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UILTuCS-Uil, con la sottoscrizione del presente accordo, intendono confermare l'importanza del consolidamento degli strumenti di Welfare per il settore e declinare le specifiche modalità attraverso cui strutturare l'assistenza sanitaria integrativa per il settore della Distribuzione Moderna Organizzata.

In considerazione delle caratteristiche di un settore in continua evoluzione, le Parti ritengono di primaria necessità assicurare condizioni di sostenibilità, in una logica di lungo periodo, all'assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori del settore.

In tal senso, la Commissione Paritetica istituita ai sensi del punto 3 CCNL DMO, ha analizzato i termini e le condizioni per la costituzione di un nuovo Fondo sanitario specifico per il settore, ed ha inoltre approfondito la possibilità di affidare l'assistenza sanitaria a Fondo Est e Cassa QuAS.

Le Parti, valutato lo scenario e le diverse soluzioni prospettate dalla Commissione, intendono affidare a Fondo EST e a Cassa QuAS l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti e i Quadri delle aziende che rientrano nell'ambito di applicazione del CCNL DMO.

Pertanto, a decorrere dal 1 gennaio 2020, saranno iscritti a Fondo Est i lavoratori dipendenti da aziende del settore della DMO assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e a tempo parziale alle condizioni di cui al punto 3 del CCNL DMO sottoscritto in data 19 dicembre 2018.

Allo stesso modo, a decorrere dal 1 gennaio 2020, saranno iscritti a Cassa QuAS i lavoratori dipendenti da aziende della DMO con qualifica di Quadro alle condizioni di cui al punto 3 del CCNL DMO sottoscritto in data 19 dicembre 2018.

Le Parti provvederanno ad adeguare il testo del CCNL DMO alle determinazioni di cui al presente accordo.

Milano-Roma, 27 novembre 2019

Allegato 7

Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto

1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto per i dipendenti da aziende commerciali, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, verrà osservato il seguente ordine di priorità:

a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;

b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;

c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi familiari a carico;

d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;

e) terapie o protesi che non siano previste dal Servizio Sanitario Nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;

f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;

g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;

h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;

i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;

j) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971, come sostituito dalla legge n. 53/2000, artt. 3, 5 e 6;

k) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

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

3) Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria,

si opererà accordando la priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

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

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

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

7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.

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

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

Allegato 8

CCNL 17 dicembre 1979, Art. 97 – Indennità di anzianità

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

1) Personale con mansioni impiegatizie ai sensi di legge: 30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio prestato, per tutta la durata del rapporto di lavoro.

2) Personale con mansioni non impiegatizie ai sensi di legge:
   A. per l'aiuto commesso dell'alimentazione in generale e per i banconieri di macelleria, norcineria ed affini:
      a) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;
      b) giorni 18 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 30 giugno 1958;
      c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1958 al 31 dicembre 1973;
      d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

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

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

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

Il calcolo dell'indennità deve essere effettuato, per tutto il personale e per l'intera anzianità, sulla base della retribuzione in atto al momento della cessazione del rapporto, fatte salve le diverse aliquote e i diversi scaglioni di cui al comma precedente, anche nel caso previsto nell'ultimo comma del precedente art. 71.

Ai fini del computo dell'indennità di anzianità i valori di cui al punto 2 del primo comma del presente articolo sono espressi in ventiseiesimi della retribuzione mensile. Agli effetti delle norme contenute nel presente articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre allo stipendio o salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, nonché le indennità continuative e di ammontare determinato, esclusi gli assegni familiari.

Ai sensi dell'art. 2121 c.c. modificato con legge 31 marzo 1977, n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo dell'indennità di cui al presente articolo.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.

Non costituiscono accessori computabili, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili. Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Chiarimento a verbale

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

AREA DI ATTIVITÀ – FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE

Allegato 9

TIPOLOGIA DI PROFILO

ADDETTO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

ADDETTO NO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico- pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120

ATTIVITÀ FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale

Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità

Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)

Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale

Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

PROFILI PROFESSIONALI OMOLOGHI ARTIGIANI (*) 48 mesi	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	340 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 280 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	280
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	200

(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato

AREA DI ATTIVITÀ – FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

QUALIFICHE

Addetto alla vendita

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

Macellaio specializzato provetto
Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

Commesso alla vendita al pubblico
Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia
Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita
Banconiere di spacci di carne

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

Aiuto commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale
Aiuto Banconiere spacci di carne

Addetto alle funzioni ausiliarie alla vendita

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
Magazziniere anche con funzioni di vendita
Cassiere Comune

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico- pratiche

Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
Addetto al centralino telefonico
Addetto al controllo delle vendite
Preparatore di commissioni

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

AREA DI ATTIVITÀ – FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:
- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere:
- il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- e saper utilizzare il glossario della professione
- i sistemi di tutela del consumatore
- e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente

COMPETENZE DI PROFILO
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se necessario per l'organizzazione aziendale
- Conoscere la merceologia alimentare
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
- Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme HACCP
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare i principali software
- applicativi se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale
- Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali

AREA DI ATTIVITÀ – FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE

TIPOLOGIA DI PROFILO – ADDETTO NO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

QUALIFICHE

Addetto alla vendita

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato
Commesso specializzato provetto
Commesso di libreria
Commesso stimatore di gioielleria
Sportellista nelle concessionarie di pubblicità

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
Cassiere Comune
Astatore
Commesso alla vendita al pubblico
Pompista specializzato

Addetto alle funzioni ausiliarie alla vendita

Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze
Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
Ottico diplomato
Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali, con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore
Addetto al ricevimento ed esecuzione mansioni di bordo
Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
Allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche
Magazziniere anche con funzioni di vendita
Estetista, anche con funzioni di vendita

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico- pratiche
Informatore negli Istituti di informazioni commerciali
Addetto di biblioteca circolante
Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
Addetto al centralino telefonico

Semplici conoscenze pratiche
Dimostratore

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

AREA DI ATTIVITÀ – FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere:

- il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- e saper utilizzare il glossario della professione
- i sistemi di tutela del consumatore
- e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente
- gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se richiesto dalla mansione

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere la merceologia
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali, prodotti
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le specifiche qualità e le criticità dei prodotti
- Conoscere e sapere utilizzare tecniche di lay-out e di visual merchandising se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, disporre e presentare merci e prodotti
- Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi di vendita
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo

AREA DI ATTIVITÀ – SERVIZI GENERALI

TIPOLOGIA DI PROFILO

ADDETTO AMMINISTRATIVO

ADDETTO MANUTENZIONE/ASSISTENZA

ADDETTO LOGISTICA / GESTIONE MAGAZZINO FOOD

ADDETTO LOGISTICA / GESTIONE MAGAZZINO NO FOOD

ATTIVITÀ FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120

PROFILI PROFESSIONALI OMOLOGHI ARTIGIANI (*) 48 mesi	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	340 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 280 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	280

(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato

AREA DI ATTIVITÀ – SERVIZI GENERALI

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO AMMINISTRATIVO

QUALIFICHE

Addetto amministrativo

Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze
Corrispondente di concetto con o senza conoscenze di lingue estere

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
Schedulatore flussista
Contabile/impiegato amministrativo
Programmatore e minutatore di programmi
Addetto a pratiche doganali e valutarie
Operatore di elaboratore con controllo di flusso
Steno-dattilografo in lingue estere

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche
Operatore meccanografico
Esattore
Traduttore adibito alle sole traduzioni scritte
Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle TLC
Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
Contabile d'ordine

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
Fatturista
Schedarista
Codificatore
Operatore di macchine perforatrici e verificatrici

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

AREA DI ATTIVITÀ – SERVIZI GENERALI

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera, se richiesto dalla mansione

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica se richiesto dalla mansione
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti se richiesto dallamansione
- Saper redigere, leggere e interpretare lettere e documenti in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare e gestire un archivio
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

AREA DI ATTIVITÀ – SERVIZI GENERALI

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO MANUTENZIONE/ASSISTENZA

QUALIFICHE

Addetto manutenzione

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico
Operaio specializzato provetto nel settore ferro- metalli
Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità
Operaio specializzato provetto
Manutentore specializzato provetto

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche
Operaio specializzato
Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
Manutentore specializzato

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
Operaio qualificato
Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio
Manutentore qualificato

Semplici conoscenze pratiche
Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami

Addetto assistenza

Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze
Collaudatore e/o accettatore

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico- pratica
Tecnico riparatore del settore elettrodomestici
Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche
Estetista, anche con funzioni di vendita
Addetto al collaudo

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
Pratico di laboratorio chimico
Informatore negli Istituti di informazioni commerciali
Addetto di biblioteca circolante
Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
Addetto al centralino telefonico
Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio

Semplici conoscenze pratiche
Dimostratore

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

AREA DI ATTIVITÀ – SERVIZI GENERALI

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi egestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste

Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo

Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

AREA DI ATTIVITÀ – SERVIZI GENERALI

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO LOGISTICA/GESTIONE MAGAZZINO FOOD

QUALIFICHE

Addetto logistica

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche
Autotrenista, conducente di automezzi pesanti

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
Addetto al controllo e alla verifica delle merci
Conducente di autovetture

Addetto gestione magazzino food

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico- pratica
Operaio specializzato provetto

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Magazziniere
Operaio specializzato

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
Campionarista, prezzista
Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e /o depositi nelle aziende a integrale libero servizio
Operaio qualificato

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

AREA DI ATTIVITÀ – SERVIZI GENERALI

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

  Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper praticare le condizioni di conservazione e di stoccaggio dei prodotti alimentari, sia per quanto riguarda gli aspetti igienico/sanitari, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Conoscere la merceologia alimentare
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, secondo procedure codificate
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

AREA DI ATTIVITÀ – SERVIZI GENERALI

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO LOGISTICA/GESTIONE MAGAZZINO NO FOOD

QUALIFICHE

Addetto logistica

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
Autotrenista, conducente di automezzi pesanti

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
Addetto al controllo e alla verifica delle merci
Conducente di autovetture

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Addetto gestione magazzino no food

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
Operaio specializzato provetto
Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico
Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli
Addetto al controllo del materiale in entrata ed in uscita settore ferro/metalli
Addetto alla distribuzione dei fascettari nelle aziende di distribuzione di libri e di stampe periodiche

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche
Magazziniere
Operaio specializzato
Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche
Addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di libri e stampe periodiche
Operaio specializzato dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
Campionarista, prezzista
Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e /o depositi nelle aziende a integrale libero servizio
Operaio qualificato
Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione libri riviste e giornali e agenzie giornalistiche
Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste
Operaio qualificato nelle aziende commerciali nei settori ferro e acciaio
Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche

Semplici conoscenze pratiche
Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami

AREA DI ATTIVITÀ – SERVIZI GENERALI

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

ULTERIORI COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio delle merci, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere la merceologia
- Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
- Saper organizzare gli spazi di lavoro, disporre e presentare merci e prodotti, secondo procedure codificate
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individua

AREA DI ATTIVITÀ – PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

Tipologia di profilo

ADDETTO AL SERVIZIO

ATTIVITÀ FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante
approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)
particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico- pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210
specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche(inquadramento finale al 4° livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche(inquadramento finale al 5° livello)	160
Semplici conoscenze pratiche(inquadramento finale al 6° livello)	120

PROFILI PROFESSIONALI OMOLOGHI ARTIGIANI (*) 48 mesi	Ore complessive di formazione professionalizzante
approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	320 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 280 ore)
particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico- pratica (inquadramento finale al 3° livello)	280

(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato

AREA DI ATTIVITÀ – PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO AL SERVIZIO

QUALIFICHE

Addetto al servizio

Approfondite conoscenze tecnico- scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze

Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi
Estimatore nelle aziende di arte e antichità
Assistente copywriter nelle aziende pubblicitarie
Assistente Art Director nelle agenzie pubblicitarie
Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità
Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità
Assistente del product manager (altri assistenti)
Propagandista scientifico

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

Disegnatore tecnico
Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali
Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato
Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato
Figurinista
Vetrinista

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

Indossatrice
Propagandista di prodotti, con mansioni che non richiedono cognizioni scientifiche
Pittore o disegnatore esecutivo
Operatori di processo nelle aziende di ricerche di mercato
Allestitore esecutivo di vetrine e display

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

AREA DI ATTIVITÀ – PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

COMPETENZE A CARATTERE PROFESISONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
- Saper monitorare la qualità del servizio/prodotto

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

COMPETENZE DI PROFILO

- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di vendita di base se richiesto dalle mansioni
- Riconoscere le caratteristiche merceologiche del prodotto o gli aspetti commerciali del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo corrispondente al ruolo
- Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing
- Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay out e di visual merchandising se richiesto dalle mansioni
- Saper organizzare spazi di lavoro, esporre e presentare merci e prodotti se richiesto dalle mansioni
- Saper leggere ed interpretare schemi, progetti e documentazione tecnica se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione e le tecnologie aziendali
- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la definizione di un planning se richiesto dalle mansioni
- Sapersi relazionare con le diverse tipologie di fornitori nell'ambito della promozione e della pubblicità se richiesto dalle mansioni
- Saper effettuare attività di reporting periodica se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale