Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e Servizi

Dicembre 2019

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.

AVVERTENZA

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattale.

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.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI

tra

Confederazione Italiana Imprese Commerciali Turistiche e dei Servizi (Confesercenti) rappresentata dalla Presidente Patrizia De Luise, dal Direttore Generale Giuseppe Capanna, dal Segretario Generale Mauro Bussoni - assistiti da Elvira Massimiano dell'Ufficio Politiche del Lavoro e da Giorgio Cappelli dell'Ufficio Politiche Sociali - e Annarumi Marco, Altamura Raffaella, Angelotti Giampaolo, Assenti Sandro, Augello Nicola, Banchieri Giancarlo, Basile Salvo, Benedetti Marco, Benetello Mirco, Biagioni Massimo, Bianca Corrado Luca, Bianchi Claudio, Boccia Giuseppe, Bolognese Roberto, Bonfanti Stefano, Boni Stefano, Borgiani Roberto, Bussoni Mauro, Calgaro Maristella, Campobasso Beniamino, Capanna Giuseppe, Capellupo Pasquale, Capriotti Elena, Caramello Micol, Caselli Filippo, Caso Giovanni, Cekrezi Aldi, Chiama Carlo, Chittolini Francesca, Ciaramella Paola, Ciarapica Monica, Conte Luigi, Corzani Giancarlo, Costa Francesca, Costantino Francesco, Cremonesi Claudio, Cuomo Claudio, Dameri Andrea, D'amore Antonio, De Luise Patrizia, Dell'erba Romana, Devasini Maurizio, Di Marcantonio Giuseppe, Di Pietro Gaetano, Domenichini Dario, Domenici Francesco, D'onofrio Fabio, Erasmi Daniele, Esposito Raffaele, Farina Vincenzo, Farsetti Vittoriano, Ferrara Alfonso, Ferrari Sergio, Fiorelli Pier Stefano, Franceschi Maurizio, Ganassi Roger, Gazzoli Stefano, Gervasio Giulia, Giammaria Valter, Giglio Pasquale, Giussani Cristina, Gozi Graziano, Grandi Valentina, Granocchia Giuliano, Gronchi Nico, Innocenti Maurizio, Lamorgese Giorgio, Landini Mario, Lazzarini Mauro, Legnini Lido, Lorenzini Pierluigi, Lucarotti Alessio, Maffey Renato, Mancinelli Susanna Gloria, Mandrino Michela, Marcianò Antonino, Marini Alberto, Marini Mario, Menna Franco, Messina Vittorio Pancrazio, Miceli Claudio Nunzio, Micheletti Luigi, Minicucci Luigi, Montanari Celso, Nannizzi Leonardo, Nettis Gianni, Oliverio Stefania, Oriente Pasquale, Orrù Francesco, Osti Alessandro, Pacilli Luigi, Painini Andrea, Palella Alberto, Pasi Marco, Peduto Cosimo, Pergamo Gaetano, Petrella Salvatore, Piana Gian Battista, Pica Claudio, Piccioli Pier Giorgio, Pugliè Ginetto, Quarantini Sabina, Quaresmini Barbara, Quattrocchi Emilio, Ravecca Alessandro, Rebecchi Gianni, Rocca Claudio, Rosselli Marvj, Rossi Loreno, Rossi Mauro, Rossi Nicola, Rustignoli Maurizio, Saielli Monica, Sanghez Salvatore, Schiavo Vincenzo, Scolamacchia Nicola, Selinunte Giovanni, Soldati Cesare, Sorbera Michele Giuseppe, Sperduto Giuseppe, Spigno Massimiliano, Terzi Antonio, Tibaldo Federico, Toscano Ilario, Trombini Davide, Trotta Fernando, Vagnini Fabrizio, Vasques Giuseppe, Velenosi Angela, Venturi Marco Giuseppe, Verretto Claudio, Villotti Renato, Zucchini Massimo.

e

LA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, ALBERGHI, MENSE E SERVIZI (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Gabrielli Maria Grazia, dal Responsabile del settore Segretario nazionale Russo Fabrizio; dai Segretari nazionali, Banchieri Daria, Camellini Elisa, Sesena Cristian, dal Presidente del C.D. Righi Andrea e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale: Anile Lucia, Ajala Donatella, Arcagni Barbara, Arricale Benedetto, Aryane Errasse Zahira, Assunto Annalisa, Baccaglini Paolo, Baidaqui Salah Eddine, Baldo Antonio, Bassetti Paola, Battistini Luca, Beggiao Franca, Beretta Marco, Bergonzi Paola, Bernardini Cinzia, Bevilacqua Vincenzo, Bezzi Marina, Bianchi Massimiliano, Bianconi Claudio, Bigazzi Sabina, Bindocci Massimiliano, Boccafogli Ilaria, Botteghi Mirco, Briceno Yaritza, Brotini Luisella, Bucchioni Giovanni, Buillet Isabelle, Buonanno Ugo, Buonopane Francesco, Buranel Luisa, Buzzo Aurelia, Caiolo Monja, Calaresu Mirco, Cappellieri Roberto, Capuano Daniele, Caramelle Roland, Cardinali Stefania, Caridi Samantha, Carmassi Marco, Carniato Nadia, Carpinetti Michele, Cascetti Susanna, Cavallini Maria Lisa, Cervi Debora, Chierici Luca, Chimento Concetta, Ciampa Rosa, Cimini Beatrice Laura, Cipollini Lucio, Cisneros Ana Laura, Colarusso Loredana, Colleoni Mario, Comiti Luca, Cornigli Roberto, Craighero Cinzia, Cretu Adriana, Cristiani Paolo Fiorenzo, D'Aguanno Silvio, De Carli Mauro, De Carolis Francesca, De Filippis Nicola, De Marco Anna, De Pantz Cecilia, De Rosa Carmine, Di Francesco Concetta, Di Labio Alessio, Di Lernia Paola, Di Tuoro Luana, Evangelista Giorgia, Fanzecco Simona, Fasulo Attilio, Favola Fabio, Ferretti Andrea, Fiamingo Damiana, Fois Fabio, Folegatti Attilio, Fontana Elisa, Fraddani Pieralba, Franceschini Franco, Frasanni Loredana, Fresi Paola, Fruci Elisabetta, Gagni Luisella, Galarza Wendy Paula, Garganigo Ivan, Garufi Carmelo, Gatti Ilaria, Gatto Samuele, Gelsomino Antonio, Giannesi Laura, Giorgini Lorena, Giorgini Maria, Giulivi Riccardo, Gomez Sara, Grechi Sonia, Grementieri Veruska, Grieco Antonio, Griffini Roberta, Grigolato Margherita, Guglielmi Gabriele, Gugliotta Stefano, Laviola Jole, Lelli Danilo, Leonardi Salvatore, Leone Giuseppe, Lieto Raffaele, Loretone Emanuela, Lucchi Barbara, Luppino Elisa, Macchia Cinzia, Mancino Maria Flavia, Mandato Francesca, Manieri Roberta, Manocchio Maria, Marchetti Desire, Mastrocola Luciana, Mastrogiovanni Guglielmo, Mesturino Elisabetta, Migliorati Mirelva, Migliorini Marinella, Milazzo Nella, Miriello Elvira, Molinari Fiorenzo, Montagna Amedeo, Montagni Andrea, Montalti Paolo, Morini Silvana, Moscaggiuri Mirco, Moscatello Joice, Nappa Maria Rosaria, Neglia Barbara, Nicoli Stefano, Nonato Jeff, Nughes Giovanni, Odoni Alessio, Ortolani Giorgio, Pagaria Sandro, Papagna Mario, Pavolucci Isabella, Pellegrini Susanna, Pelliccia Alessandra, Petrillo Laura, Pezzotti Vittorio, Pieracci Ombretta, Pinton Cinzia, Pisani Stefania, Pittalis Giusi, Pizzo Pino, Pompei Alessandro, Ponti Licia, Primiterra Daniela, Prodi Fiorella, Pronio Giuseppina, Protopapa Antonia Cosima, Ragno Savina, Rossi Maria Carla, Roveretti Alessandra, Roversi Debora, Russo Anna Maria, Saccomani Paolo, Salvadori Sandra, Sanna Luca, Santini Alberto, Santini Gian Mario, Sapucci Francesca, Sasia Loredana, Scarnati Luigi, Schiavone Vito, Sennait Selomon Foto, Severino Domenico, Sgargi Emiliano, Simeone Nando, Sorrentino Stefania, Speca Emilio, Spelta Carla, Spiganti Daniela, Spinelli Antonella, Spitaleri Tiziana, Surian Maurizio, Taglialatela Simonetta, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tanzini Marzia Olimpia, Tassinati Fabrizio, Tavolino Salvatore, Trovato Stefania, Trunfio Francesco, Turcotto Simone, Turello Cinzia, Ventrone Cesare, Viafora Emilio, Vitolo Maria, Zambon Monica, Zanoni Floriano, CON L'INTERVENTO DELLA *CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA LAVORATORI (CGIL)* RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO CONFEDERALE FRANCO MARTINI.

e

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL affiliata alla FIST CISL - rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini, dal Segretario Generale Aggiunto Vincenzo Dell'Orefice; dai Segretari nazionali: Aurora Blanca, Mirco Ceotto, , Fabrizio Ferrari, e da: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Elena Maria Vanelli (coordinamento femminile), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Adami

Hansjoerg, Alessandrini Claudio, Alquati Marco, Ammendola Giovanna, Anselmo Tonio Antonini Patrizia , Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Avanzino Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bagnolini Gianluca, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Battuello Dario, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernelli Giuseppina, Bernicchi Giovanni, Bettoni Giovanna, Biliotti Katiuscia, Biondi Bendinelli Carlo, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Boccuzzi Giuseppe, Boscaro Massimo, Bottani Luca, Bravi Carlo, Bristot Stefano, Brogi Marco, Brotto Gianfranco, Calabrò Domenica, Calà Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Caruso Assunta, Castagnino Katia, Catizone Giovanna, Celi Roberto, Centa Simone, Chiarini Laura, Chiocci Valter, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciotti Novella, Ciranni Daniele Maria, Citerio Alberto, Ciurlia Capone Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Comerci Gildo, Comiati Giovanni Battista, Contemi Pietro, Costantini Carlo, D'agostino Salvatore, D'Alessandro Luigi, Dall'Ara Michele, De Leo Vincenza, De Peron Enrico, Destefanis Carla, De Stefano Alessandro, Destito Marisa, Di Lavanzo Mauro, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Di Polidoro Luca, Di Stefano Athos, Diociaiuti Stefano, D'Isanto Angelo, Dondeynaz Henri, Donno Valentina, Egger Ulrike, Elmi Andretti Gianni, Eustachi Giovanna, Fabbri Matteo, Falcucci Giulia, Faraci Isabella, Farina Adalberto, Federico Salvatore, Ferrari Ermanno, Ferreri Antonella, Ferrario Giorgio Achille, Fiorenza Giuseppe, Fioruti Monya, Fontana Carla, Fontanella Giorgio, Foschini Silvia, Frigelli Davide, Frigerio Roberto, Galli Stefano, Gallina Elisabetta, Gallo Vittorio, Gargano Patrizia, Giacomazzi Adriano, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Gravina Michele, Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Guaschino Massimo, Guida Monica, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Lai Manolo, Landolfi Giuseppe, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lerna Annette, Liverani Fabrizio, Locatelli Alessandro, Locci Alice, Lo Papa Fortunato, Longo Olga, Lorenzi Diego, Lorrai Sara, Lotti Alessandro, Maestripieri Luca, Magri Alessandra, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Mangone Marino Gilberto, Manna Maria, Marcazzan Luca, Marcellino Alessandro, Marchetti Paolo, Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Martelli Andrea, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazza Gianfranco, Mazzei Lucio, Medici Germano, Mela Maria Giovanna, Melis Cristina, Menegale Simona, Meniconi Daniele, Metitone Serena, Miani Elisa, Miranda Paolo, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montefusco Raffaele, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, Muggianu Michele, Murazzo Stefano, Musumeci Michele, Nacca Roberto, Natili Valerio, Nesti Ilio, Notarnicola Ivan, Orabona Vincenza, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Pangrazzi Marina, Parlanti Raffaella, Parrino Giovanni, Pascucci Aldo, Pasqualitto Romano, Pegoraro Nicola, Pellicani Fabio, Peruffo Sarah, Pesce Barbara, Piacquaddio Leonardo, Pialli Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacorona Teresa, Pogliani Francesco, Ponzo Rita Lucia, Porcedda Monica, Pruenster Elmar, Raffa Rita, Ramaglia Graziella, Ramogida Nicola, Raso Rosetta, Righini Maurizio, Rizzo Maurizia, Rossi Giosuè, Rostellato Katiuscia, Rotoni Rachele, Ruta Miriam, Santellani Diego, Santrone Silvio Natale, Scarcello Angelo, Scialanca Massimiliano, Sega Milena, Semeria Marilena, Sergi Filippa Alessandra, Serra Roberta, Sferruzza Giuseppina, Sgobbo Angelo, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Solavagione Enrico, Soleggiati Selena, Sorice Debora, Spanò Gian Claudio, Spinosa Massimo, Spinzi Luigi, Spitalieri Vincenzo, Squartini Marco, Talamone Mirko, Tamburini Ettore, Tarantini Carmela, Tempini Paolo, Tonio Anselmo, Trinchitella Luca, Tutzer Judith, Untermarzoner Josef, Vargiu Claudia, Vento Giorgio, Verde Marco, Vignolo Cristina, Vissà Floriana, Zanforlin Mirta, Zucconi Jonathan, Zullo Stefania; della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Luigi Sbarra.

e

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dai Segretari Nazionali: Stefano Franzoni, Paolo Andreani, Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Anna Maria Selvaggio, Gennaro Strazzullo, Giuseppe Zimmari; da Antonio Vargiu e Paolo Proietti del Dipartimento Sindacale, dai componenti del Consiglio Nazionale: Mauro Agricola, Antonio Andrisano, Cristiano Ardau, Sergio Ariodante, Lucia Arminio, Angelo Ascenzi, Massimo Aveni Banco, Giuliana Baldini, Bernardo Balducci,

Sabina Bardi, Piero Bartolomei, Riccardo Bassi, Vassilios Bassios, Fernando Bernalda, Angela Bigheretti, Enza Bonamici, Fabrizio Bontà, Piercarlo Borgo, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Fabio Bove, Alfredo Buoninconti, Marco Callegari, Elvira Campitiello, Luigi Canali, Elena Cannone, Biagio Carfagna, Carfora Angelika, Gianfranco Cartisano, Giovanbattista Casa, Luana Cece, Luca Cerusa, Irene Cesari, Roberto Ciccarelli, Claudio Cicchitti, Marco Conficconi, Alessandro Contucci, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Sabrina De Stefano, Sergio Del Zotto, Marco Dell'Anna, Patrizia Dell'Anno, Rocco Della Luna, Mario Dello Russo, Silvia Dessì, Bruno Di Federico, Lucia Di Iorio, Antonio Di Maio, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Sergio Diecidue, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Famà, Elvira Fatiganti, Pietro Feliciangeli, Barbara Ferrandino, Massimiliano Ferrante, Nadia Festa, Marianna Flauto, Anna Floridia, Massimo Forti, Roberto Frizzo, Fabio Fugnanesi, Caterina Fulciniti, Luigi Galiano, Gambale Luigi, Giovanni Gazzo, Cataldo Giammella, Stefania Giunta, Mario Grasso, Marcello Gregorio, Emanuela Grillo, Giada Grimaldi, Carlo Guarnaccia, Pasquale Guarracino, Ciro Guida, Luciano Gullone, Bartolo Iozzia, Anila Kaya Cenolli, Andrea Lai, Walter Largher, Giuseppe Lavia, Cosimo Lavolta, Donato Lazazzera, Maria Lenoci, Diego Loreto, Maria Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Roberto Maestrelli, Domenico Malerba, Massimo Marchetti, Barbara Marchini, Fabio Marchiori, Luca Marino, Michelangelo Mazzola, Samantha Merlo, Mario Miccoli, Maurizio Milandri, Emanuele Montemurro, Mauro Munari, Guido Murvana, Rachele Muscara', Enrico Natale, Felicité Ngo Tonye, Mauro Orsan, Leonardo Pace, Antonio Palermo, Annalisa Pantera, Sabino Patruno, Roberto Pennati, Antonella Perrone, Giannantonio Pezzetta, Antonia Piani, Samuele Piga, Giampiero Principe, Gioia Rabà, Giada Raponi, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Gianni Rodilosso, Rubino Francesco, Maria Ida Saja, Carlo Sama, Sanna Luca, Valeria Savarese, Gianni Scagliola, Chiara Sclafani, Riccardo Serri, Maura Settimo, Giuseppe Silvestro, Raffaele Statti, Parmenio Stroppa, Michele Tamburelli, Lorenzo Tollari, Rosario Trupia, Giancarlo Turchetti, Roberta Valenti, Ivana Veronese, Alessandro Visentin, Giorgio Zattoni, Matteo Zorn, Cosimo Zumbo; con l'intervento della Unione Italiana del Lavoro (UIL) rappresentata dalla Segretaria Confederale Tiziana Bocchi.

visto

- il Testo Unico del 23 luglio 2008
- L'Accordo Nazionale di rinnovo stipulato in data 15 marzo 2011
- L' Accordo Nazionale di rinnovo stipulato in data 12 luglio 2016

si è stipulato

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

- premessa e sfera di applicazione;
- n. 6 sezioni;
- n. 259 articoli;
- n. 18 allegati;
- n. 8 allegati all'apprendistato;
- n. 11 tabelle;

- n. 4 protocolli aggiuntivi;
- n. 8 accordi in appendice.

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

PREMESSA GENERALE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito dell'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 7 settembre 2017 e dell'Accordo Interconfederale per "un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale" del 7 settembre 2017, ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali e di contrattazione.

A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

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

Le Parti stipulanti condividono di perseguire gli obiettivi definiti dai Vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere di pari passo. In questo quadro, lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione nel Mezzogiorno rappresentano obiettivi prioritari da perseguire nell'ambito di un sistema avanzato di relazioni sindacali ai vari livelli, e sono in grado di contrastare, accompagnati da misure efficaci e di sostegno, anche di carattere legislativo, il fenomeno dell'economia sommersa e delle forme irregolari di lavoro.

A tal fine, le Parti, in qualità di organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le Parti sono altresì consapevoli che la competitività dell'intero sistema Paese si realizza orientando gli investimenti in ricerca e innovazione, affinché si sviluppino politiche mirate alla qualità del prodotto/servizio e alla valorizzazione del capitale umano.

Le Parti, nel ribadire l'importanza del modello, delle procedure e degli indirizzi indicati sia nell'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 7 settembre 2017 e sia nell'Accordo Interconfederale per "un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale" del 7 settembre 2017 sottolineano altresì il comune intento di addivenire, nella continuità e nel rispetto delle reciproche prerogative, ad una nuova fase di concertazione finalizzata a conseguire gli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale formulati sulla base dei suddetti indirizzi comunitari, attraverso:

- una rinnovata stagione di concertazione ed un conseguente riassetto delle regole che assicurino l'autonomia e la responsabilità delle Parti Sociali, prevedendo meccanismi procedurali che consentano di favorire processi di sviluppo economico del settore e, conseguentemente, creazione di nuova occupazione, consolidando il trend già positivo registrato nel settore;
- un consolidamento del ruolo della Bilateralità, ribadito anche dal successivo Accordo di Governance del 12 luglio 2016, che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le Parti Sociali

definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori;

- una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore e in grado di valorizzare le risorse messe a disposizione dalla istituzione del Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua (FONTER.), accogliendo in tal modo le indicazioni dell'Unione Europea, che individua, tra le azioni prioritarie delle politiche per l'occupazione, una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

La complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime, necessita di uno strumento come il CCNL che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività e l'incremento del relativo salario, le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

Coerentemente con quanto sopra, le Parti riconfermano che, rispetto alla contrattazione di secondo livello, saranno applicati i principi indicati nell'accordo interconfederale di riferimento.

Le Parti, ritengono tuttora necessario ribadire l'opportunità dell'emanazione di un apposito provvedimento legislativo, inteso a garantire il conseguimento della normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le aziende dei settori rappresentati mediante l'estensione generalizzata del presente sistema normativo contrattuale in tutte le sue articolazioni.

In questo quadro, le Parti si impegnano a proseguire la loro azione congiunta presso il Governo e le istituzioni per conseguire l'approvazione del suddetto provvedimento; le Parti si impegnano altresì ad elaborare avvisi comuni finalizzati al rafforzamento delle norme contrattuali e su materie più generali quali ad esempio gli ammortizzatori sociali sperimentando anche percorsi negoziali.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

In virtù dell'allargamento dell'Unione Europea e della compiuta Unione Economica e Monetaria, le Parti concordano sulla necessità che il dialogo sociale europeo si evolva verso l'obiettivo di più avanzati diritti sociali e migliori condizioni di lavoro.

Le Parti infine convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del Terziario ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Le Parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello (ivi compreso quello della contrattazione aziendale), rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Al fine di risolvere eventuali controversie e prima dell'attivazione della Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 14, su richiesta anche di una delle Parti e nel rispetto di quanto previsto all'ottavo comma dell'art. 18, si ricorrerà ad un confronto tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale prima e a livello nazionale poi, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta dei singoli incontri.

Trascorso tale periodo ed esperite le procedure, le Parti riprendono libertà di azione.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del Terziario di mercato, Distribuzione e Servizi che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente.

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le Parti individuano nella sfera di applicazione due differenti macro settori merceologici, Commercio e Servizi, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

All'interno del settore "Commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:
- dettaglio/ ingrosso tradizionale
- distribuzione moderna e organizzata
- importazione, commercializzazione e assistenza veicoli
- ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

Nell'ambito del settore "Servizi" vengono individuate le seguenti aree di attività:
- ICT
- servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone
- ausiliari dei servizi.

a) Alimentazione

1. commercio all'ingrosso di generi alimentari;
2. supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
3. commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
4. salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
5. importatori e torrefattori di caffè;
6. commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
7. commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
8. commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata;
9. commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
10. rivendite di pollame e selvaggina;
11. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;

12. commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;

13. commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;

14. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:

a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita;

b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;

c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;

15. commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;

16. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);

17. aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;

b) Fiori, piante e affini

1. commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;

2. commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;

3. produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

c) Merci d'uso e prodotti industriali

1. grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;

2. tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;

3. lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;

4. pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;

5. articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;

6. lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
7. articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
8. giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori;
9. oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
10. librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti;
11. francobolli per collezione;
12. mobili, mobili e macchine per ufficio;
13. macchine per cucire;
14. ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
15. autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
16. gestori di impianti di distribuzione di carburante;
17. aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
18. carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
19. imprese di riscaldamento;
20. laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
21. tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
22. prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
23. aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
24. legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.;
25. rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;

26. prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
27. commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

1. agenti e rappresentanti di commercio;
2. mediatori pubblici e privati;
3. commissionari;
4. stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
5. fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
6. compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
7. agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
8. imprese portuali di controllo;
9. aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

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

1. imprese di leasing;
2. recupero crediti, factoring;
3. servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
4. noleggio e vendita di audiovisivi;
5. servizi di revisione contabile, auditing;
6. servizi di gestione e amministrazione del personale;
7. servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
8. ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
9. telemarketing, televendite, call center
10. consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
11. agenzie di relazioni pubbliche;
12. agenzie di informazioni commerciali;
13. servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;

14. servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
15. società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
16. agenzie pubblicitarie;
17. concessionarie di pubblicità;
18. aziende di pubblicità;
19. agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
20. promozione vendite;
21. agenzie fotografiche;
22. uffici residences;
23. società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
24. intermediazione merceologica;
25. recupero e risanamento ambiente;
26. altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
27. aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
28. autorimesse e autoriparatori non artigianali;
29. società di carte di credito;
30. uffici cambi extrabancari;
31. servizi fiduciari e finanziari;
32. buying office;
33. agenzie di brokeraggio;
34. attività di garanzia collettiva fidi;
35. aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
36. agenzie di operazioni doganali;
37. servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
38. servizi di traduzioni e interpretariato;
39. agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
40. vendita di multiproprietà;
41. agenzie pratiche auto;
42. autoscuole;
43. agenzie di servizi matrimoniali;
44. agenzie investigative;
45. agenzie di scommesse;

46. servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
47. agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL;
48. agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
49. agenzie di intermediazione;
50. agenzie di ricerca e selezione del personale;
51. agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
52. controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
53. attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
54. altri servizi alle persone.

Le Parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 12, del presente contratto.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

SEZIONE PRIMA – SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Titolo I - Diritti di informazione e consultazione

Art. 1 – Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la Confesercenti 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.

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

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 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

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle Parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto – articolato per comparti merceologici e settori omogenei – 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.

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, anche con riferimento al decreto legislativo n. 114/98, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.

Art. 3 – Livello aziendale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano 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.

Qualora i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al comma precedente riguardino attività di vendita nei negozi, in precedenza gestite dall'impresa mediante proprio personale, troverà applicazione la procedura prevista dall'art. 232.

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

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.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.

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

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

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, 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 nella 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.

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 A – Livello Nazionale

Art. 4 – Procedure per il rinnovo

Il contratto nazionale avrà durata quadriennale.

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

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.

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.

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".

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 I B – Secondo Livello di Contrattazione

Art. 5 - Premessa

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

Art. 6 - Criteri guida

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.

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.

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.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla Confesercenti.

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.

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.

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

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

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

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. 130, 144 e 158, primo comma, 159, 161 - 165.

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

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. 160;
- i permessi retribuiti, di cui all'art. 158, primo comma;
- gli istituti di cui alla Sezione I, Titoli I, II, III e IV;
- gli istituti previsti dalla Sezione II e III;
- la determinazione dei contributi da erogare agli enti ed ai fondi nazionali, di cui agli artt. 104, 105, 108 e 109;
- gli istituti di cui agli art. 130 e 144.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dell'Associazione imprenditoriale territoriale o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

Art. 9 – Materie Contrattazione Territoriale

Anche con riferimento agli incontri di cui al precedente art. 1, al livello di competenza le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

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, promossi anche dagli enti bilaterali, 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.

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.

In materia di classificazione del personale ed in coerenza con quanto definito all'art. 17, verranno svolte analisi ed avanzate proposte tese ad evidenziare alla Commissione Paritetica Nazionale le istanze emergenti nelle realtà locali.

Per tutti i compiti sopra individuati, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali potranno avvalersi del supporto degli strumenti previsti al seguente art. 22, anche costituiti – previo specifico accordo – in apposito ente.

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

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:

1) articolazione dell'orario settimanale;

2) procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;

3) flessibilità dell'orario;

4) lavoro domenicale e festivo.

A tal fine potranno essere utilizzate le notizie in possesso degli Osservatori territoriali ai sensi del successivo art. 22 ovvero i dati fatti oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali nel corso degli incontri di cui all'art. 2.

Nota a verbale

Le norme contenute nei contratti e accordi provinciali integrativi del CCNL 31 luglio 1970 che non siano in contrasto con le norme del presente contratto nazionale seguiteranno ad avere efficacia.

Art.10 – Modalità di presentazione della piattaforma livello territoriale

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.

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.

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.

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

Le piattaforme saranno presentate dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, alle Associazioni imprenditoriali di pari livello, nonché alle Organizzazioni Sindacali Nazionali della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL e alla Confesercenti, 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 riconfermano l'impegno, reciprocamente già assunto nei precedenti rinnovi, 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

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

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

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle Parti, si applicano le procedure previste dal penultimo comma della Premessa Generale al presente contratto, procedendo direttamente al confronto a livello nazionale, da esaurirsi entro 45 giorni dalla data della richiesta.

In caso di permanenza della controversia si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale prevista dagli articoli 17 e 18 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sulla procedibilità.

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, 12, Confesercenti o le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL potranno procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale prevista dagli articoli 17 e 18 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sull'applicabilità.

Art. 12 – Materie contrattazione aziendale

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

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. 160;

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. 16;

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.

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. 113, e che assumano significato e valenza generali, così come previsto nell'art. 17, le Parti riporteranno all'apposita Commissione di cui all'art. 17, punto b), le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

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

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

Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle aziende dalle strutture sindacali ai vari livelli saranno altresì trasmesse per conoscenza dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali o territoriali della

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, alla Confesercenti o alla Associazione competente per territorio ad essa aderente.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla Confesercenti.

Art. 13 - Elemento economico di garanzia

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

- verrà erogato con la retribuzione di dicembre 2017;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti in forza al novembre 2017, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 204, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1/01/2015 al 31/10/2017;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 86;
- 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 Terziario, che venga corrisposto successivamente al 1/01/2016;
- importo:

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

Titolo III – Strumenti paritetici nazionali

Art. 14 – Strumenti nazionali

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

1) la Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
2) la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità;
3) l'Osservatorio Nazionale;
4) la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Confesercenti e tre designati dalla FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e dalla UILTuCS-UIL. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 15 – Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Terziario Distribuzione e Servizi, le Parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

Le Parti considerano pertanto preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:

1) dialogo sociale europeo settoriale;
2) evoluzione dei Comitati Aziendali Europei;
3) responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
4) diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
5) Società europea;
6) coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

A tal fine, le Parti concordano di istituire la Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.

La Commissione, che si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale

europeo di settore per esprimere alle Organizzazioni stesse un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Art. 16 – Commissione Permanente per le Pari Opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo - donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo - donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità di cui all'art. 14, sono assegnati i seguenti compiti:

1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
4) individuare 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;
5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal D.Lgs. n. 198/2006 e dai Fondi comunitari preposti;
6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle Parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 17 – Commissione Paritetica Nazionale

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

A tal fine:

a) con le modalità e le procedure previste dall'art. 18, 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 presente contratto;

b) in apposita sottocommissione:

   1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.

      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 congiuntamente ritenuti idonei.

      Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.

      Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle Parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.

   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.

Art. 18 – Commissione Paritetica Nazionale – Procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 17, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso la Confcommercio e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R., dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni Sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alla Confesercenti tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della Confesercenti. 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, 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 ed 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, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

Titolo IV – Bilateralità

Capo I - Bilateralità

Art. 19 – Premessa

Le Parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

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 del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Art. 20 - Governance e criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali

La bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel settore del Terziario e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico-istituzionale aperto nel Paese.

Le Parti, in coerenza con quanto definito con l'Accordo sulla Governance del 26 luglio 2010 e con l'Accordo del 12 luglio 2016 , condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di Enti e Fondi nazionali e territoriali.

Per le stesse ragioni le Parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli Enti/Fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Sulla base di quanto definito nei precedenti commi, le Parti hanno sottoscritto il 12 luglio 2106 l'Accordo sulla Governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali, allegato al presente CCNL e che ne costituisce parte integrante.

Il mancato rispetto da parte degli Enti Bilaterali territoriali delle previsioni del presente CCNL, dell'applicazione degli statuti tipo, nonché dei principi, criteri e contenuti dell'accordo di cui al comma precedente comporta la facoltà in capo alle Organizzazioni nazionali, che hanno sottoscritto il suddetto Accordo, di attivare misure sanzionatorie definite dalle Parti stesse.

Come previsto nel suddetto accordo le parti procederanno alla definizione dei nuovi Statuti e dei Regolamenti tipo che costituiranno parte integrante del presente CCNL entro il 2019 ed adottati dagli Enti entro il 31 dicembre 2020.

Art. 21 – Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale, in conformità a quanto previsto dagli Accordi sulla Governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali del 2010 e del 2016; svolge le seguenti funzioni:

- assicura l'attività di supporto agli Enti territoriali per l'adeguamento di Statuti e Regolamenti ai nuovi Statuti e Regolamenti tipo e ne monitora il completamento, ricevendone copia aggiornata dagli Enti Bilaterali territoriali;
- predispone uno schema unico di rendiconto e le relative strumentazioni tecniche, per tutti gli Enti Bilaterali territoriali, redatto secondo le regole indicate per i rendiconti dei Fondi, che gli Enti stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'Ente Bilaterale nazionale;
- raccoglie da tutti gli Enti Bilaterali territoriali i rendiconti e la relazione annuale sull'andamento della gestione e dell'attività, verificandone la rispondenza alle disposizioni del presente CCNL e degli Accordi di Governance di cui al primo comma del presente articolo;
- raccoglie i dati degli Osservatori territoriali, delle commissioni apprendistato, delle commissioni di conciliazione e di ogni altra attività per la quale devono essere comunicati i dati dai territori, anche al fine di implementare e realizzare rapporti e/o documenti finalizzati a valorizzare il settore Terziario nel panorama economico nazionale. I predetti documenti saranno anche la base per la presentazione di un rapporto sul Terziario dell'Ente Bilaterale, che potrà essere divulgato una volta all'anno in un'iniziativa pubblica;
- censisce gli Enti territoriali che non risultino allineati alle previsioni contrattuali in termini di contribuzioni e di rispetto delle regole e compiti, nonché di quanto previsto dai predetti Accordi sulla Governance;
- segnala al Comitato di indirizzo e controllo previsto dall'Accordo Governance del 2016, ed in tal modo ai firmatari del CCNL, gli Enti Bilaterali territoriali che non rispettano le previsioni del contratto nazionale;
- promuove la rete degli Enti Bilaterali territoriali che rispettano le previsioni del presente CCNL attraverso la diffusione di *best practices*, il sostegno ad iniziative locali coerenti con gli indirizzi della bilateralità e il supporto a progetti sinergici con i compiti attribuiti agli Enti territoriali stessi.

L'Ente Bilaterale Nazionale predispone annualmente una relazione per le parti socie che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie, sulla regolarità contributiva.

L'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario svolge, inoltre, le seguenti attività:

a) incentiva e promuove studi e ricerche sul settore Terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
b) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
c) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
d) riceve dalle aziende e analizza i dati previsti all'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006;
e) costituisce una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli Enti Bilaterali regionali e territoriali affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;
f) riceve i progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua (FONTER);

g) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le Parti Sociali;
h) valuta buone prassi o iniziative proposte dalla rete degli Enti Bilaterali territoriali per la promozione di loro compiti istituzionali
i) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge n. 936/86 di riforma del CNEL;
j) riceve la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;
k) promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le Parti Sociali;
l) 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;
m) svolge le funzioni previste dal CCNL in materia di apprendistato per le imprese multilocalizzate;
n) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del Terziario e delle relative esperienze bilaterali;
o) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario.

Le Parti concordano, inoltre, di:

- dotare l'Ente Bilaterale Nazionale di poteri ispettivi sulla regolarità degli esercizi economici degli Enti Bilaterali territoriali;
- conferire all'Ente Bilaterale Nazionale potere di intervento sugli Enti territoriali in caso di inadempienza, attraverso specifiche norme.

Per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale è dovuto un contributo da parte degli Enti territoriali pari al 15% delle entrate contributive di cui al successivo art. 23.
Per gli Enti territoriali che adottino esclusivamente la riscossione centralizzata presso EBN.Ter , tramite F24 od altri strumenti similari, con successivo ristorno della quota di competenza agli stessi, la contribuzione sarà dovuta nella misura ridotta del 10%.

Art. 22 – Enti Bilaterali Territoriali

Gli Enti Bilaterali Territoriali possono essere costituiti e gestiti esclusivamente dalle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni nazionali che sottoscrivono il presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Territoriale svolge le funzioni e le attività finalizzate alla gestione e alla elaborazione dei dati pervenuti nelle materie di cui ai punti successivi.

Nello svolgimento della propria attività si attiene alle previsioni contenute nel presente CCNL nel rispetto delle disposizioni contenute negli Accordi Governance del 2010 e del 2016.

L'Ente Bilaterale Territoriale adotta lo Statuto tipo e lo schema unico di rendiconto definiti a livello nazionale.

L'Ente Bilaterale è tenuto a svolgere attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le seguenti funzioni previste dal presente CCNL:

a) monitoraggio dei contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato;
b) tutela della salute e della dignità della persona;

c) svolge le funzioni previste dal CCNL in materia di apprendistato;
d) contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali;
e) costituisce al proprio interno l'Organismo Paritetico Provinciale e ne esercita le funzioni previste in materia di sicurezza sul lavoro;
f) riceve comunicazione in materia di articolazione dell'orario settimanale (art. 136), in materia di flessibilità dell'orario (art. 137), nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali (artt. 138-140);
g) svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 39, 40 e 42.

L'Ente Bilaterale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

L'Ente Bilaterale, inoltre, può:

1. programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Bilaterale Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della Legge 22 luglio 1961, n. 628;
2. ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Bilaterale Nazionale;
3. svolgere le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 92/2012.

Le Parti firmatarie del presente CCNL, definiranno i meccanismi di riconoscimento di eventuali previsioni locali già esistenti sulla bilateralità, secondo la rispondenza a tutte le regole stabilite dalle parti stesse a livello nazionale.

Avviso comune in materia di Enti Bilaterali

In considerazione dell'importanza che gli Enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le Parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le Parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli Enti Bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

Nel ribadire l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli, le Parti riconfermano i contenuti dell'Avviso Comune dell' 8 aprile 2009 in materia di ammortizzatori sociali.

Nota a verbale

Le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a favorire e supportare la costituzione degli EBT nei livelli territoriali privi di bilateralità con l'obiettivo di completare la costituzione di Enti Bilaterali Regionali entro la vigenza contrattuale.

Le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a implementare le buone prassi esistenti già a livello di Bilateralità territoriale volte a favorire interventi a sostegno dell'avvio e della modernizzazione delle attività delle micro imprese.

Art. 23 – Finanziamento Enti Bilaterali Territoriali

Ad integrazione e modifica dell'art. 1 dell'Accordo sindacale 20 luglio 1989 e dell'art. 3, dell'Accordo di rinnovo 20 gennaio 1997, con decorrenza dal 1° gennaio 2000, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Territoriale è stabilito nella misura dello 0,10%, a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Le Parti si danno atto che, a decorrere dal 1° gennaio 2000, nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende.

Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,10 % di paga base e contingenza.

Dal 1° marzo 2011, l'e.d.r. di cui al comma precedente è di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza, corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.

Titolo V – Diritti sindacali

Art. 24 – Dirigenti sindacali

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

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

b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge 20 maggio 1970 n. 300[1], nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'Accordo Interconfederale 8.6.1995.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro, per quanto riguarda i dirigenti di cui al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui all'art. 18 dell'Accordo Interconfederale 8.6.1995.

---

1 Come modificato dagli esiti referendari dell'11 Giugno 1995 nel seguente nuovo testo, in vigore dal 28 settembre 1995: "Rappresentanze Sindacali Aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unita produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unita produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento".

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

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

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. 25 – Permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla lett. b) dell'art. 24, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 26 – R.S.U.

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.

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 8 giugno 1995. 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 tre iscritti;
- nelle unità produttive con più di 60 e fino a 200 dipendenti, in presenza di almeno cinque iscritti;
- nelle unità produttive con più di duecento 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. 27 – Compiti e funzioni delle R.S.U.

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione

organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto nonché in attuazione delle politiche confederali delle 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. 28 – Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U.

Ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo Interconfederale 8 giugno 1995 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.

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

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il 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.

Art. 29 – Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.

Le Parti, nel ribadire la piena validità ed efficacia dell'Accordo Interconfederale del 8 giugno 1995, dichiarano conclusa la fase di prima applicazione e la conseguente fase sperimentale di cui all'art. 7 del medesimo Accordo.

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.

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

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.

Le Parti riconfermano la validità della disciplina di cui all'art. 7 bis[2] dell'Accordo Interconfederale 8 giugno 1995.

Art. 30 – Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 25, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

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

I lavoratori 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. 31 – Clausola di salvaguardia

Ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo Interconfederale 8 giugno 1995 le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 20 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del suddetto accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A., ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

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 8 giugno 1995 sostituito dall'articolo precedente.

Art. 32 – Assemblea

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

---

[2] Art. 7 bis: 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.

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

Nelle unità in cui siano costituite R.S.U. ai sensi dell'Accordo Interconfederale 8 giugno 1995, le convocazioni avranno luogo in base a quanto previsto nell'ultimo comma del precedente art. 28.

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

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 208.

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

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

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

Art. 33 – Referendum

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

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

Art. 34 – Trattenuta contributi sindacali

Ferma restando la norma di cui all'art. 257, l'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

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

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

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

Nota a Verbale al Titolo V

Le Parti dichiarano che la disciplina delle R.S.U. costituisce materia di livello interconfederale regolamentata dall'Accordo 8 giugno 1995, così come modificata dalla presente regolamentazione contrattuale.

Titolo VI – Delegato aziendale

Art. 35 – Delegato aziendale

In relazione anche alle norme contenute nel CCNL 28 giugno 1958, esteso "erga omnes" ai sensi della Legge 14 luglio 1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 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.

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 DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 36 – Condizioni ambientali

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

Art. 37 – Mobbing

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.

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.

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.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità 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;
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. 38 – Molestie sessuali

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.

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.

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

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

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

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 ed 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 ad una apposita commissione paritetica che avrà sede presso l'Ente Bilaterale Territoriale 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.

Confesercenti, FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di art. 44 D.Lgs. n. 198/2006, ed 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 per le pari opportunità di cui all'art. 16, il compito di individuare, le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

SEZIONE TERZA - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 39 – Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante della Confesercenti competente per territorio;

b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente contratto della FILCAMS-CGIL, della FISASCAT-CISL o della UILTuCS-UIL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni.

Il suddetto termine di 60 giorni decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;

3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

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

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 17.

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.

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.1.2000, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 40 – Tentativo di conciliazione

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, con i contenuti previsti nel precedente art. 39.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale di cui al successivo art. 42.

Art. 41 - Commissioni di certificazione

Le Parti convengono che all'interno degli enti bilaterali territoriali siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art.76 del D. Lgs n. 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti;

La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate nello schema tipo di Regolamento allegato al presente CCNL.

Art. 42 – Collegio arbitrale

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.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni 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.

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.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale della Confesercenti territorialmente competente, 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.

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

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.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

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.

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.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

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.

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.

Il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art.43, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c..

Conseguentemente in tale periodo, 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.

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 43 - Clausola Compromissoria

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 l'art.42, 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.

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 .

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

Art. 44 – Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla Legge 15 luglio 1966, n.604, alla Legge 20 maggio 1970, n.300, alla Legge 11 maggio 1990, n. 108 e loro ss.mm.ii. non derivanti da provvedimento disciplinare, si esperiranno i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 45 - Funzionamento delle commissioni paritetiche

A) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui al CCNL del Terziario ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

B) Per la pratica realizzazione di quanto previsto dalla lettere precedente, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione un contributo di assistenza contrattuale denominato CO.RE.SI. a carico dei datori di lavoro, e dei lavoratori. La parte del contributo a carico dei datori di lavoro è di competenza della Confesercenti mentre la parte a carico dei lavoratori è di competenza delle Organizzazioni Nazionali dei lavoratori stipulanti.

C) Il CO.RE.SI. sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973, n. 311 e successive integrazioni.

D) Il CO.RE.SI. di cui alla lettera B) dovrà essere calcolato mediante l'applicazione sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle aliquote percentuali appresso indicate:

a) l'aliquota del contributo CO.RE.SI. a carico dei datori di lavoro e di pertinenza della Confesercenti;

b) l'aliquota a carico dei Lavoratori e di pertinenza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti è fissata nella misura dello 0,10%.

E) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente accordo. Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta da annotarsi sulla busta paga nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del contratto del terziario ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo immediatamente successivo all'assunzione. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà trasmessa alla commissione locale per le vertenze di lavoro presso la Confesercenti territoriale. Le

norme di cui alle lettere A,B,C,D ed E fanno parte integrante del Protocollo di intesa del 28.10.1993 e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il Contratto Collettivo si riferisce.

F) L'ammontare dei contributi previsti dalla lettera B) sarà versato dai datori di lavoro all'Ente Esattore unitamente ai contributi obbligatori, utilizzando i moduli di versamento alle rispettive voci specificatamente previste per la quota a carico dei datori di lavoro e per la quota a carico dei lavoratori.

Le spese di esazione del CO.RE.SI sono poste a carico della Confesercenti.

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.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine, le Parti confermano la validità dell'istituto del contratto di apprendistato, apportando allo stesso modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.

Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Capo I - Apprendistato[3]

Art. 46 - Premessa [4]

Le Parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il D. Lgs. n. 81/2015, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

---

3 Per i profili formativi si rinvia agli allegati.

4 La disciplina di cui al presente capo è stata definita con l'Accordo di riordino dell'apprendistato siglato in data 28/3/2012.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore[5];

b) contratto di apprendistato professionalizzante;

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.[6]

Le Parti, preso atto che il D. Lgs. n. 81/2015 attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di tipo a) le modalità di erogazione della formazione aziendale, per quello di tipo b) la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Le Parti confermano di impegnarsi a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi contenuti nel presente accordo, al fine di garantire un'applicazione omogenea in tutte le Regioni della disciplina legislativa dell'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 accordo.

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 del settore TDS, 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 capo, nonché un numero inferiore di livelli e mansioni, sono da ritenersi automaticamente allineate a quanto convenuto nel presente capo.

Sono fatti salvi gli accordi regolamentari e di funzionamento delle Commissioni presso gli Enti Bilaterali Territoriali già in vigore.

Le Parti concordano, altresì, che i datori i lavoro che hanno sede in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

CAPO I (A) - Disposizioni Comuni

Art. 47 – Proporzione numerica

Considerato quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, le parti, confermano che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Art. 48 – Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la

[5] La disciplina dell'apprendistato di 1° livello è stata definita con l'Accordo del 21/11/2016.
[6] La disciplina dell'apprendistato di 3° livello è stata definita con l'Accordo del 21/11/2016.

qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 43 D.Lgs. n. 81/2015 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente CCNL, in quanto compatibili.

Art. 49 – Disciplina generale

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.

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.

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

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

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina del presente CCNL in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

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. 50 – Procedure di applicabilità

1) Apprendistato professionalizzante

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dalle norme contrattuali nazionali del Terziario, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al successivo articolo 63.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La Commissione Paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalle norme contrattuali nazionali del Terziario in materia di

apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la Commissione Paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica costituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al successivo art. 63.

Ove la Commissione territoriale non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Gli Enti bilaterali territoriali sono comunque tenuti ad uniformarsi a quanto definito nel parere di conformità della Commissione nazionale per l'apprendistato in seno all'Ente bilaterale nazionale.

2) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di alta formazione e ricerca

Con riferimento alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) e c) dell'art. 41, D.lgs. n. 81/2015, l'inoltro del piano formativo previsto al punto 1) del presente articolo sarà effettuato, oltre che per verificare il rispetto di quanto previsto all'art. 48 del presente contratto collettivo, al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

Art. 51 – Periodo di prova

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

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto 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. 52 – Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 158, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 158 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.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 % della prestazione di cui all'art. 130 e seguenti della disciplina contrattuale nazionale del Terziario, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle A e B.

Art. 53 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

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.

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

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

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

Art. 54 – Malattia

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 un'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. 186 della disciplina contrattuale nazionale del Terziario, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

Art. 55 – Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42, lett. c), D.lgs. n. 81/2015, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2 e delle previsioni contenute nel presente Capo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

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 dipendente 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.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso 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. 56 – ASTER

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

Art. 57 – FONTE

Le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria (FONTE).

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. 58 – FONTER

Le Parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FONTER.

Art. 59 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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. 60 – Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di non 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 di titoli di studio;

f) di ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 65, 66 e 67.

Art. 61 – Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) 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 dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

Capo I (B)[7]- Apprendistato Professionalizzante[8]

Art. 62 – Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale del Terziario 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.

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;

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. 63 - Percentuale di conferma

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 dall'art. 42, comma 3, 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 cinque contratti di apprendistato.

Art. 64 – Durata dell'apprendistato

Salvo quanto previsto nel successivo art. 68, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

II	36
III	36
IV	36

[7] La disciplina di cui al presente capo è stata definita con l'Accordo di riordino dell'apprendistato siglato in data 28/3/2012

8 I profili formativi sono allegati al presente CCNL

V	36
VI	24

Art. 65 - Attività formativa: durata e contenuti

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.

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli articoli 64 e 68.

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. 68.

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.

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 ed adeguate capacità tecnico-pratiche(inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche(inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

Art. 66 - Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti artt. 60, lett. d) e 65 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 video-comunicazione da remoto.

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. 67 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

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.

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.

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 dalla trasformazione stessa.

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

Art. 68 – Qualifiche con durata fino a 5 anni

In deroga a quanto previsto dal precedente art. 64 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 – Figure omologhe a quelle artigiane

AREA DI ATTIVITÀ	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 magazzino 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

CAPO I (C)[9] Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di alta formazione e ricerca

Art. 69 - Disciplina

Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall' artt. 43, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015 per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti a quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati secondo le seguenti misure:

- primo e secondo anno: 50%;
- terzo anno: 65%
- eventuale quarto anno: 70%

Al termine del periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il livello di inquadramento sarà di 1 livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato, per un periodo di 12 mesi.

Come previsto dall' art. 43, comma 9 D.Lgs. n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante.

Gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45 comma 3, D. Lgs. n. 81/2015 per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, verranno inquadrati, anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di for azione curriculare:

- 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.

Capo I (D)[10] Disposizioni Finali

Art. 70 – Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente Capo le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

---

[9] La disciplina del presente capo sull'apprendistato di 1 e 3 livello è stata definita con l'accordo del 21/11/2016.

[10] La disciplina di cui al presente capo è stata definita con l'accordo di riordino dell'apprendistato siglato in data 28/3/2012.

Dichiarazione delle Parti

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 de presente Capo.

Capo II – Contratto a tempo determinato e Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 71 – Contratto a tempo determinato

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art.76, 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. 79 del presente CCNL.

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

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

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

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

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

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

Art. 72 – Periodo di prova

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. 121.

Art. 73 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, 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, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 76 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

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

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

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

Art. 74 – Limiti percentuali

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art.76 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto ai precedenti articoli 71, commi 2, 3, 73, commi 2 e 3 e all'art. 79 contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione.

La presente percentuale non è cumulabile con quella prevista dal sesto comma dell'art. 71 del presente CCNL.

Art. 75 - Contratti a tempo determinato in località turistiche

Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 23, co. 2, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2015.

Le Parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, con apposito accordo.

Le Parti, infine, a seguito delle modifiche intervenute al quadro normativo di riferimento hanno sottoscritto un verbale di intesa in data 27 maggio 2019 a cui fanno espressamente rinvio.

Art. 76 – Nuove attività

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. 77 – Diritto di precedenza

In ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il Terziario, le parti potranno, a livello territoriale o aziendale, normare casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.

Art. 78 – Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 79 - Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente CCNL, potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del Regolamento (UE) N. 651/2014, non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di 12 mesi, ed è escluso dalle percentuali previste dagli artt. 71 e 74 del presente CCNL.

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

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al fondo Fonter, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli Avvisi.

Il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico sarà, per i primi sei mesi, di 2 livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento e il conseguente trattamento economico sarà di 1 livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi.

Per i lavoratori assunti per qualifiche comprese nel sesto livello, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico saranno al settimo livello per i primi sei mesi della durata del contratto ed al sesto livello per i restanti 6 mesi della durata del contratto, nonché per l'eventuale periodo di ventiquattro mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato.

La contribuzione a carico del datore di lavoro per il fondo di previdenza complementare Fon.Te è pari per tutta la durata del contratto all'1,05%, comprensivo della quota associativa pari a 22,00 euro della retribuzione utile per il computo del TFR. La medesima contribuzione sarà applicata anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato per i primi 24 mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti previsto dall'art. 82, primo comma, punto 2), per la durata del contratto di sostegno all'occupazione e per il successivo periodo di 24 mesi in caso di conferma a tempo indeterminato.

La presente disciplina ha carattere sperimentale, sarà oggetto di monitoraggio da realizzarsi secondo le previsioni dell'art. 78 e di verifica delle parti in occasione del rinnovo del presente CCNL.

Capo III – Part Time

Art. 80 – Premessa

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

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. 81 – Definizioni

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. 82 – Rapporto a tempo parziale

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

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti

a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti

d) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

e) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

f) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

3) il trattamento economico e normativo secondo 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, 2° e 3° comma, D.Lgs. n. 81/2015.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere, studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale.

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

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

Art. 83 – Genitori di portatori di handicap

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

Art. 84 – Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

a) volontarietà di entrambi le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 85 – Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. 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. 86 – Criterio di proporzionalità

Ai sensi del punto 3, dell'art. 82, 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. 87 – Periodo di comporto per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'articolo 82, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 86 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli articoli 186 e 187 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.

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. 188.

Art. 88 – Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 86, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 211.

Art. 89 – Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 211.

Art. 90 – Festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 209, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 154, 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. 208.

Art. 91 – Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 158, 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. 86.

Art. 92 – Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 159, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

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

Art. 93 – Permessi per studio

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 166 e 171, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 86.

Art. 94 – Lavoro supplementare – Normativa

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge 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.

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.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, secondo le modalità previste dall'art. 211, 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. 208.

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

Dichiarazione a verbale

Il nuovo sistema di calcolo del compenso per il lavoro supplementare decorre dal 1° gennaio 2000.

Art. 95 – Clausole flessibili ed elastiche

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste dalle vigenti disposizioni di legge e successive modifiche, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili 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 flessibili e/o elastiche, si applicano le seguenti disposizioni.

L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

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

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

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.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili 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. 208.

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.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 del CCNL secondo le modalità previste dall'art. 211 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. 208.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 208 ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

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

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

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od 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. 169 del CCNL, debitamente comprovate.

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.

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.

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

Art. 96 – Registro lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle R.S.U./R.S.A. e/o Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali stipulanti il presente CCNL, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, 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.

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

Art. 97 – Mensilità supplementari (13ª e 14ª)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13ª e della 14ª mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 86.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 208, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 98 – Preavviso

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

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

Art. 99 – Relazioni sindacali regionali

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. 100 – Part time post maternità

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

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

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

Art. 101 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche

Ai sensi dell'articolo 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/15, 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. 102 – Condizioni di miglior favore

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 UNICE/ UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, le Parti riconoscono che i contenuti dell'Accordo sul Telelavoro subordinato del 24 luglio 2001 sono ad esso conformi e pertanto ne confermano l'integrale validità.

Capo V – Lavoratori disabili

Art. 103 – Convenzioni

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 WELFARE CONTRATTUALE

CAPO I - Assistenza Sanitaria

Art. 104 - Fondo ASTER

Le Parti Sociali hanno provveduto ad istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore Terziario, Distribuzione e Servizi (Fondo ASTER), che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore Terziario, Distribuzione e Servizi, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 105, del presente contratto.

Sempre a decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti a detto Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore Terziario, Distribuzione e Servizi, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 105, del presente contratto.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° settembre 2005;

- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° settembre 2005.

Con decorrenza 1° gennaio 2014, il contributo obbligatorio a carico dell'azienda previsto per il personale assunto a tempo parziale sarà equiparato a quello previsto per il personale assunto a tempo pieno.

A decorrere dal 1° giugno 2011 il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.

A decorrere dal 1° gennaio 2012 il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.

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

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

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, 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. 208.

È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 2 e 3.

Dal 1° marzo 2011 la quota una tantum individuata al precedente comma dovrà essere erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo.

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

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

Dichiarazione a verbale 1

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 2

Le Parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 104 per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa (Fondo ASTER). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro e 7 euro, nonché la quota una tantum di 30 euro, concordati in occasione del rinnovo del CCNL del 6 luglio 2004, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL

Art. 105 – Assistenza Sanitaria Quadri

Ai quadri del settore del terziario, della distribuzione e dei servizi è riconosciuta un'assistenza sanitaria integrativa.

In attesa della definizione della Convenzione ed Armonizzazione Statutaria per l'assistenza sanitaria integrativa dei quadri, i datori di lavoro dovranno assolvere al suddetto adempimento contrattuale per mezzo di Hygeia mutua sanitaria.

I Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL potranno essere iscritti alla Cassa di assistenza sanitaria istituita per i Quadri del settore Terziario (Qu.A.S.) secondo la Convenzione in essere, previa armonizzazione Statutaria.

Art 106 – Assistenza Sanitaria Quadri Contributi

Il finanziamento delle prestazioni rese dalla citata mutua sanitaria a favore del quadro, nei limiti dei massimali e delle condizioni previste, è individuato a decorrere dal 1° gennaio 2005 nell'importo complessivo di € 300,00 a carico del datore di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione ed il contributo annuo a favore della Cassa sono incrementati ciascuno di euro 38,00 a carico del datore di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo annuo a favore della Cassa è incrementato di euro 8,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri.

A decorrere dal 1° giugno 2011 il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa 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.

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

L'azienda che ometta il versamento dei suddetti contributi obbligatori 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. 208.

La Cassa di Assistenza Sanitaria per i Quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le Parti che hanno stipulato il presente contratto.

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

Le Parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione alla Cassa dei quadri in quiescenza che intendano, a proprio carico, aderire. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, si provvederà 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 assunte in materia.

CAPO II - Previdenza Complementare

Art. 107 - Fondo di previdenza complementare Fon.Te

Le Parti convengono che per effetto dell'Accordo 15 settembre 2010 la forma pensionistica complementare di cui al Fondo Pensione Marco Polo è stata trasferita al Fondo Pensione Fon.Te. il Fondo pensione Fon.Te è pertanto il Fondo di Previdenza Complementare di riferimento per tutti i lavoratori di cui al presente CCNL.

Premesso che Fon.Te è il Fondo di previdenza complementare di categoria e che Marco Polo, costituito dalle Parti stipulanti il presente CCNL in base al Protocollo del 20 gennaio 1997, era destinato ai lavoratori dipendenti da aziende del settore del Terziario, Distribuzione e Servizi, le parti convenivano che il contributo da destinare a tale Fondo, inizialmente fissato dal suddetto Protocollo 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 1° 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.

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.

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 Fonte- e previo parere conforme delle Parti stipulanti il presente CCNL- 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.

La contribuzione minima a carico dei lavoratori non è modificata.

Le parti, tuttavia, concordano sull'esigenza di salvaguardare la specificità delle forme pensionistiche complementari preesistenti alla data del 20 gennaio 1997.

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 20 gennaio 1997 possono deliberare la confluenza in Fon.Te.

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 20 gennaio 1997, 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 20 gennaio 1997.

Dichiarazione delle parti

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

CAPO III - Formazione

Art. 108 – Formazione continua FON.TER

Le Parti individuano in FONTER (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese del Terziario) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 109 – Investimenti formativi

Al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.

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

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

A tal fine le parti, previa armonizzazione statutaria, 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.

In attesa della suddetta armonizzazione statutaria il contributo obbligatorio 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.

Art. 110 – Osservatorio

Le Parti convengono di istituire, previa armonizzazione statutaria, presso Quadrifor, Istituto per la formazione dei Quadri, un Osservatorio nazionale composto pariteticamente da Confesercenti, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL al fine di elaborare indagini e rilevazioni sull'occupazione nazionale dei Quadri nel settore, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con riferimento a nuove professionalità

Titolo III – Instaurazione del rapporto di lavoro

Capo I – Classificazione del personale

Art. 111 – Premessa

La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 113 e non modifica le norme contenute nel CCNL 31 luglio 1970 e nei contratti collettivi nazionali, per i relativi periodi di vigore.

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

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

La nuova classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nel precedente CCNL 31 luglio 1970, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra normativa in vigore ed emananda.

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

Art. 112 – Evoluzione della classificazione

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

Inoltre ha il compito di sviluppare l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'art. 17.

La pratica attuazione di quanto sopra è definita negli articoli 17 e 18.

Art. 113 – 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.

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[11];

9. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);

10. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;

11. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;

12. indossatrice;

13. estetista, anche con funzioni di vendita;

14. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;

15. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;

16. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;

17. pittore o disegnatore esecutivo;

18. allestitore esecutivo di vetrine e display;

19. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;

20. autotrenista conducente di automezzi pesanti;

21. banconiere di spacci di carne;

22. operaio specializzato;

22 bis Operaio specializzato nel settore automobilistico: esegue lavori di media complessità per la riparazione e la manutenzione, con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite.

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

---

11 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.

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[12];

22. conducente di autovetture;

23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;

24. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;

25. operaio qualificato;

26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:

    a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;

    b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;

    c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;

    d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;

    e) l'addetto alla manovra vagoni;

    f) il conduttore di carrelli elevatori;

    g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;

    h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;

27. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

28. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Sesto livello

---

12 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.

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 n. 1

In relazione a quanto previsto dalla sfera di applicazione del presente CCNL, alla lettera e) "servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone", numero 47 (agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL) le parti si danno atto che le relative figure professionali sono ricomprese nella classificazione del personale contenuta nell'art. 113 ed inquadrabili ai livelli corrispondenti alle declaratorie ivi contenute.

Dichiarazione a verbale n. 2

Nell'ambito della classificazione del personale, le Parti concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca entro la vigenza del presente accordo di rinnovo le esemplificazioni delle figure professionali appartenenti al settore servizi e segnatamente alle seguenti macroaree:

- Ricerche di mercato;
- Marketing e comunicazione;
- Società di consulenza e di revisione;
- Servizi assicurativi;
- Servizi finanziari.

A tal fine, le Parti concordano che, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali, sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie e le relative esemplificazioni.

Art. 114 - Classificazione settore distribuzione del farmaco - nuovo profilo professionale

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al titolo III, capo I del CCNL Terziario, le Parti concordano di inserire il seguente profilo professionale nel V livello della vigente classificazione:

Allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con l'ausilio di supporti informatici.

Il suddetto inquadramento e la sua permanenza al quinto livello della classificazione sarà oggetto di approfondimento ed apposito accordo da parte di specifica Commissione.

Art. 115 - Classificazione del personale per i dipendenti da imprese che svolgono attività esclusiva dell'*Information and Communication Technology*

Premesso che:

- le aziende che svolgono esclusivamente attività nell'Information and Communication Technology sono connotate da particolari caratteristiche, quali la continua evoluzione delle tecnologie, i periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze, nonché la necessità di adeguamenti e rivisitazioni degli organici;
- per l'individuazione di qualificazioni professionali ICT nelle suddette aziende ICT è stato elaborato a livello europeo l'e-Competence Framework (c.d. e-CF), quale sistema di riferimento per competenze professionali e manageriali, che permette di far dialogare fra di loro sistemi di riferimento esistenti a livello internazionale, nazionale e delle singole imprese;
- tale framework di riferimento risulta utile da adottare, in quanto le definizioni fornite da e-CF sono conformi alle esigenze delle aziende e dei lavoratori, e sono espresse nel loro linguaggio;
- l'e-CF è progettato per mettere in relazione specifici skills e modelli di profili professionali (per esempio AITTS, Cigref, EUCIP, SFIA, etc.) che provengono da differenti culture ed esperienze in Europa e fornisce, inoltre, una traduzione di questi approcci e nello stesso tempo dà identità europea;

Sulla base delle premesse, la lettura della matrice sottostante, unitamente alla declaratoria prevista per ogni singolo livello contrattuale, può consentire il corretto -inquadramento dei profili definiti con e-CF all'interno di una impresa ICT.

LIVELLO del CCNL	Livello di competenza e-CF – dimensione 3 e-CF
1	e5
2	e 4
3	e3
4	e 2
5	e 1
6	

Si conviene, pertanto, sulla necessità che la classificazione del personale per talune figure professionali operanti all'interno delle aziende che svolgono esclusivamente attività nell'ICT sia diversamente regolamentata rispetto ad altre tipologie di aziende.

Il presente articolo trova applicazione esclusivamente nei confronti dei dipendenti assunti nelle suddette aziende dell'ICT, a far data dalla sottoscrizione dell'Accordo Nazionale di rinnovo del 12 luglio 2016.

Le disposizioni ivi contenute, quindi, non sono applicabili a figure professionali, anche se similari, ma che prestino la loro attività in aziende non appartenenti all'ambito dell'Information and Communication Technology, per le quali, dunque, continuano a trovare applicazione le norme contenute nell'art. 113 del presente CCNL.

Per la determinazione delle qualifiche si è presa a riferimento la nomenclatura fornita dall' e-CF. In particolare, laddove si parla di "gestione" o di "manager" le parti hanno riprodotto un termine tecnico che non si riferisce necessariamente allo svolgimento di attività che richiedono al lavoratore di ricoprire una "posizione apicale".

Tabella 1

Qualifica	Mansioni	Inquadramento
Account Manager	Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti. Ha la responsabilità di raggiungere i target di vendita e mantenere i margini.	2
Business Analyst	Identifica aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business plan e ne controlla l'impatto in termini di gestione del cambiamento. Contribuisce ai requisiti funzionali generali dell'azienda per quanto riguarda l'area delle soluzioni ICT. Analizza le esigenze di mercato e le traduce in soluzioni ICT	2

Business Information Manager	Gestisce ed implementa gli aggiornamenti delle applicazioni esistenti e le attività di manutenzione sulla base dei bisogni, dei costi e dei piani concordati con gli utenti interni. Assicura la qualità di servizio e la soddisfazione del cliente interno	3
Chief Information Officer (CIO)	Definisce ed implementa la governance e la strategia ICT. Determina le risorse necessarie per l'implementazione della strategia ICT. Anticipa l'evoluzione del mercato ICT ed i bisogni di business dell'azienda. Contribuisce allo sviluppo del piano strategico aziendale. Conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento	1
Database manager	Assicura la progettazione e la realizzazione (Developer), o assicura la manutenzione e la riparazione del data base dell'azienda (Administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business. Verifica lo sviluppo e il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando la capacità e le performance del database, e pianificando per bisogni di espansioni futuri. Pianifica, coordina e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il database	3
Developer	Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio. Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza	4
Digital Media Specialist	Disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i messaggi di marketing. Fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati	4
ICT Consultant	Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto	3
ICT Operations Manager	Implementa e mantiene una parte dell'infrastruttura ICT. Assicura che le attività siano condotte in accordo con le regole, i processi e gli standard aziendali. Prevede i cambiamenti necessari secondo la strategia ed il controllo dei costi dell'organizzazione. Valuta e suggerisce investimenti basati su nuove tecnologie. Assicura l'efficacia dell'ICT e la gestione dei rischi associati	3
ICT Security Manager	Definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Gestisce la diffusione delle sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi. Assicura la fruizione delle informazioni disponibili. Riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni	3
ICT Security Specialist	Propone ed implementa i necessari aggiornamenti della sicurezza. Consiglia, supporta, informa e fornisce addestramento e consapevolezza sulla sicurezza. Conduce azioni dirette su tutta o parte di una rete o di un sistema. E' riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi.	4

ICT Trainer	Fornisce la conoscenza e gli skill necessari per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro	4
Network Specialist	Gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio. Monitorizza e migliora le performance della rete	4
Project Manager	Definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale alla consegna finale. Responsabile dell'ottenimento di risultati ottimali, conformi agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità nonchè coerenti con gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti	3
Quality Assurance Manager	Agisce e mette in essere un approccio della qualità ICT conforme alla cultura aziendale. Assicura che i controlli del management siano correttamente implementati per salvaguardare il patrimonio, l'integrità dei dati e l'operatività. E' focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità	3
Service Desk Agent	Fornire supporto all'utente per eliminare gli errori dovuti a problemi o ad aspetti critici dell'ICT. L'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni software	**4**
Service Manager	Gestisce la definizione dei contratti di Service Level Agreements (SLA), Operational Level Agreements (OLA) ed i Key Performance Indicators (KPI). Negozia i contratti nei vari contesti di business o con i clienti e in accordo con il Business IS Manager . Gestisce lo staff che monitorizza, registra e soddisfa gli SLA. Cerca di mitigare gli effetti in caso di non raggiungimento degli SLA. Contribuisce allo sviluppo del budget di manutenzione tenendo conto delle organizzazioni di business/finanza.3	**2**
System Administrator	Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT. Amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance	**4**
Systems Analyst	Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti	4
Systems Architect	Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico. Assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. E' al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici	3
Technical Analyst	Definisce specifiche tecniche dettagliate e contribusce in modo diretto alla creazione o modifica efficace di sistemi applicativi complessi, mediante l'utilizzo di appositi standard e strumenti. Garantisce che i risultati rispondano ai requisiti di business, sia in termini di progettazione tecnica di alta qualità sia in termini di conformità con le specifiche funzionali concordate.	3
Technical Specialist	Mantiene in modo efficace hardware/software. Responsabile di una puntuale ed efficace riparazione al fine di garantire una performance	4

	ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente	
Test Specialist	Contribuisce alla correttezza e la completezza di un sistema garantendo che la soluzione soddisfi i requisiti tecnici e dell'utente. Contribusce in differenti aree dello sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema, identificando le anomalie e diagnosticandone le possibili cause	4
Enterprise architect	Descrivere la struttura di un'organizzazione, i suoi processi operativi, i sistemi informativi a supporto, i flussi informativi, le tecnologie utilizzate, le localizzazioni geografiche, i suoi obiettivi, mantenendo un equilibrio tra opportunità tecnologiche e requisiti dei processi di business. Mantenere una visione olistica della strategia dell'organizzazione, dei processi di business, dell'informazione e del patrimonio ICT	2

Le Parti concordano che qualora emerga la necessità di definire ulteriori qualifiche non presenti nella tabella 1, si incontreranno secondo le modalità di cui all'art. 17, lett. b), punto 1, del CCNL.

Capo II – Passaggio di qualifica

Art. 116 – Mansioni del lavoratore

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

Nota a verbale

Con decorrenza 1° gennaio 2020 il presente articolo 116 è modificato come segue:

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

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

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

Sono fatte salve le specifiche di cui all'art. 113 del presente CCNL riguardanti le figure di cui ai punti 21, 23 e 24 del 5° livello e relativo periodo di permanenza di 18 mesi al 5° livello medesimo.

Art. 117 – Mansioni promiscue

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

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

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

Art. 118 – Passaggi di livello

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

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

Capo III – Assunzione

Art. 119 – Assunzione

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

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. 120 – Documentazione

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.

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

Capo IV – Periodo di prova

Art. 121 – Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo, 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. 122 – Declaratoria

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

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

ovvero

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

Art. 123 – Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dall'art. 109.

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.

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. 124 – Assegnazione della qualifica

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

Art. 125 – Polizza assicurativa

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

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

Art. 126 – Orario

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 146 del presente CCNL.

Art. 127 – Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 182 e 183, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo 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. 179, nonché un rientro presso la precedente residenza.

Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo art. 128.

Art. 128– Collegio di conciliazione e arbitrato

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

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

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

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

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

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 4° comma del precedente art. 127.

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. 129 – Indennità di funzione

A decorrere dal 1° luglio 1987 o se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari ad 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.

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

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

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

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.

A partire dal 1° 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.

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

Dichiarazione a verbale

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

Titolo V – Svolgimento del rapporto di lavoro

Capo I – Orario di lavoro

Art. 130 – Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende che applicano il presente contratto, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai seguenti due commi.

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

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

Tale orario settimanale si realizza attraverso l'assorbimento di 24 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 158.

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

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

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

Art. 131 – Durata dell'orario di lavoro

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. 132 – Riposo giornaliero

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.

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.

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. 133 – Articolazione dell'orario settimanale

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 136 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 apertura e chiusura dei negozi, nelle quali – prima dell'entrata in vigore del presente contratto – l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti.

Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di esaminare – in sede di Commissione di cui al II comma della presente lettera a) - 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. 137.

b) 39 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 158.

Le rimanenti ore di cui all'art. 158, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 137.

c) 38 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al primo comma dell'art. 158 e 56 al terzo comma dell'art. 158.

Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 158, ferma restando l'applicabilità dell'art. 137.

Art. 134 – Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 130, 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. 158, terzo comma, e le ulteriori 16 ore di cui al successivo quarto comma dell'art. 158.

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

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

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

- dal 1° luglio 1996 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 39 ore attraverso l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 158;
- dal 1° luglio 1997 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 38 ore attraverso l'assorbimento di ulteriori 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 158 (per complessive 72 ore).

Sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Art. 135 – Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro

Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 133, lettere b) e c) e all'art. 134, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale previsto dall'art. 130, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 149.

Dichiarazione a verbale

Il nuovo sistema di calcolo di cui al presente articolo decorre dal 1.1.2000.

Art. 136 – Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 133, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata almeno 30 giorni prima della sua attivazione, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 145, e contestualmente, per iscritto, all'Ente Bilaterale Territoriale di competenza, di cui all'art. 22, tramite la corrispondente Confesercenti territoriale ovvero all'Ente Bilaterale Nazionale per le aziende multilocalizzate.

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

A seguito delle comunicazioni effettuate agli Enti Bilaterali, 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. 137 – Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

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. 149 e nei limiti previsti dall'art. 148.

Art. 138 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva A)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 137, con le seguenti modalità:

Per le aziende di cui all'art. 133, lett. a), b) e c):

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 a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 158 pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà 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 utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 139 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva B)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 137 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane, con le seguenti modalità:

1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 158, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 158, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà 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 utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 140 – Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

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 regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 138 e 139, 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.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 148.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma degli artt. 138 e 139 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 competente per territorio.

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.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 138 e 139 per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 141 – Banca delle ore

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli artt. 138 e 139, 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.

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

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

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

Art. 142 – Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli artt. 138 e 139 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

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

Art. 143 – Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

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

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

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 179.

Art. 144 – Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro, per i minori non potrà superare le otto giornaliere e le quaranta settimanali.

Art. 145 – Fissazione dell'orario

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

L'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita comunicazione nei confronti di tutto il personale interessato[13].

Art. 146 – Disposizioni speciali

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

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206, per le ore prestate di domenica;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206 per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

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

Norma transitoria

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

Art. 147 – Lavoratori discontinui

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

1) custodi;

[13] 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.

2) guardiani diurni o notturni;

3) portieri;

4) personale addetto alla estinzione degli incendi;

5) uscieri;

6) personale addetto al carico e allo scarico;

7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);

8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;

9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 117 in tema di mansioni promiscue.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Dichiarazioni a verbale

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.

Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire solo previo confronto in sede aziendale in base all'art. 12 sulla contrattazione aziendale.

Capo II – Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 148 – Norme generali lavoro straordinario

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

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

Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal secondo e terzo comma del precedente art. 130.

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

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

Art. 149 – Maggiorazione lavoro straordinario

Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 130 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206:

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

Salvo quanto disposto dal successivo art. 156, 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. 208 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206.

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. 208 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206.

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. 208, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

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

Norma transitoria

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

Art. 150 – Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate nel Libro Unico del Lavoro, a cura dell'azienda, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale.

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

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Norma transitoria

Le Parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente titolo nello spirito informatore della stessa.

Le Organizzazioni Sindacali provinciali e le Associazioni provinciali a carattere generale aderenti alla Confesercenti 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. 151 – Lavoro ordinario notturno

A decorrere dal 1° gennaio 1995, le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 maggiorata del 15%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 208.

Capo III – Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 152 – Riposo settimanale

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

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

Art. 153 – Lavoro domenicale

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

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

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

In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le Parti convengono, fermo restando le eventuali intese territoriali o aziendali successive all'entrata in vigore del CCNL 23 luglio 2008, di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende – al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative – hanno

facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;

- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;

- i portatori di handicap di cui all'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/1992.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è onnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori – anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% a partire dal 1° gennaio 2010, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 208.

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. 149.

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

Art. 154 – Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione

2) l° maggio - Festa dei lavoratori

3) 2 giugno - Festa della Repubblica[14]

Festività infrasettimanali

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

1) il 1° giorno dell'anno

2) l'Epifania

3) il giorno di lunedì dopo Pasqua

4) il 15 agosto - Festa dell'Assunzione

5) il 1° novembre - Ognissanti

6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione

7) il 25 dicembre - Natale

8) il 26 dicembre - S. Stefano

9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

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

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

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208.

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.

Art. 155 – Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 154, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 149 e 211 di questo stesso contratto.

Art. 156 – Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

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.206, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 157 – Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'articolo 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. 206.

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. 208.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 158 – Permessi retribuiti

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

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

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

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

- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1992
- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1993
- 8 ore a decorrere dal 10 gennaio 1994.

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lettera a), b) e c) dell'art. 133.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 208 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

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

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data del 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.

Solo 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.

---

[15] 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

Capo IV – Ferie

Art. 159– Ferie

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

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

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. 208.

Art. 160 – Determinazione periodo di ferie

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che, anche con riferimento alla normativa di cui al presente articolo, restano fermi gli obblighi di cui ai successivi artt. 184, 1° comma, e 237, 1° comma.

Art. 161 – Normativa retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 208.

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

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

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

Art. 162 – Normativa per cessazione rapporto

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

Art. 163 – Richiamo lavoratore in ferie

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

Art. 164 – Irrinunciabilità

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

Art. 165 – Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 150 per il lavoro straordinario.

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

Capo V – Congedi – Diritto allo studio – Aspettative

Art. 166 – Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 158 ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

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

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

Art. 167 – Funzioni pubbliche elettive

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

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

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. 168 – Permessi per decessi e gravi infermità

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 d'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.

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.

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. 158 del CCNL.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 169 – Aspettativa per gravi motivi familiari

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.

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.

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.

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

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.

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.

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

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.

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

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.

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.

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.

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 territoriale di conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ed al Collegio Arbitrale di cui agli artt. 39 e 42.

Art. 170 – Congedo matrimoniale

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

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

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

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 208.

Art. 171 – Diritto allo studio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente art. 166 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. 172 – Congedi per formazione

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.

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 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.

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.

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 Interministeriale 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.

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.

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.

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.

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, in coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.

Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

Art. 173 – Lavoratori Stranieri

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).

A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli artt. 159 e 171 del presente CCNL.

Art. 174 – Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

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

Art. 175 – Aspettativa per tossicodipendenza

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

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

Art. 176 – Congedi e permessi per handicap

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

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.

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 ed alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

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

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

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertato, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

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

Capo VI – Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile

Art. 177 – Chiamata alle armi

A seguito della sospensione dell'obbligatorietà del servizio di leva stabilita con Legge 23 agosto 2004, n. 226, in caso di ripristino, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi della stessa rimane disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

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

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

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

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 206. alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

Art. 178 – Richiamo alle armi

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

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

A decorrere dal 1° giugno 1982, lino 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.

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'1 aprile 1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 206 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10 giugno 1940, n. 653[16].

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

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

---

16 Vedi Sentenza Corte Cost. 4 maggio 1984, n. 136.

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. 179 – Missioni

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

In tal caso al personale – fatta eccezione per gli operatori di vendita – compete:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;

4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

La disposizione di cui al quarto comma dell'art. 179, del presente contratto è stata convenuta in applicazione del principio della facoltà di adozione di convenzioni speciali, previste e ammesse dall'art. 57 del CCNL 28 giugno 1958 e dall'art. 57 del CCNL 31 luglio 1970.

Art. 180 – Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili

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. 179, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208.

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla sottoscrizione del Testo Unico del CCNL per effettuare una verifica in merito all'applicazione della presente norma al fine di valutare la necessità di apportare eventuali correttivi.

Art. 181 – Trattamento retributivo trasporto merci

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 179, 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. 208 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. 208 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. 208 per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 182 – Trasferimenti

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. 179 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.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

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

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

Art. 183 – Disposizioni per i trasferimenti

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

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

Dichiarazione congiunta al Capo VII

Le Parti, nel riconfermare l'intento di riesaminare in sede di Commissione tecnica l'intera materia delle missioni e trasferte, convengono di concludere i lavori durante la fase di stesura del CCNL e comunque non oltre il 31.12.2005, armonizzando le norme dell'attuale disciplina contrattuale con le vigenti disposizioni di carattere contributivo e fiscale.

Capo VIII – Malattie e infortuni

Art. 184 – Normativa

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. 235 e 238 del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 248 e 249 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende 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. 235 e 238 del presente contratto.

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

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

Art. 185 – Obblighi del lavoratore

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

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

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

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dal quattordicesimo comma dell'art. 5 del D.L. n. 463/83, conv. dalla Legge n. 638/1983, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 235 e 238, del presente contratto.

Art. 186 – Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 248 e 249, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 192.

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

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

Art. 187 – Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 663/1979 conv. 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 articoli 1 e 2, D.L. n. 663/1979 conv. 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.208.

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 primo comma dell'art. 186, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

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

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 192, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art. 2, D.L. n. 663/1979 conv. 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. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 189 e 195 né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito dalla 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.

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

In merito agli esiti derivanti dall'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, EBN.TER procederà alla realizzazione di un monitoraggio, anche attraverso gli enti bilaterali territoriali.

Dichiarazione a verbale n. 3

Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di legge e quelle della sezione terza del CCNL terziario, come modificato dal presente.

Dichiarazione a verbale n. 4

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

Art. 188 – Infortunio

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

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

Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 86, 87 e 186.

Dichiarazione a verbale

A decorrere dall'1.1.95 i periodi di comporto per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di centottanta giorni cadauno.

Art. 189 – Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art.73, DPR 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. 208 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;

3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208.

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.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 190 – Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 191 – Festività

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 208.

Art. 192 – Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 186 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

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

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.

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

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 186; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 193 – Periodi di aspettativa indennizzati

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 192, 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. 192 saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3 lett. b dell'art. 187.

Art. 194 – Aspettativa non retribuita per infortunio

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 artt. 186 e 188, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.

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.

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.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.

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. 186; 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. 195 – Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Provincie e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla

data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, Legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa 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. 196 – Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Capo IX – Maternità e paternità

Art. 197 – Congedo di maternità e di paternità

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.

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.

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.

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.

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.

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. 169.

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.

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, D.L. n. 663/1979, conv. dalla Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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.

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, D.L. n. 663/1979, conv. dalla Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Chiarimento a verbale

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. 198 – Congedo parentale

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.

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.

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.

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.

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 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

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.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (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.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Art. 199 – Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, 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.

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.

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.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi[17].

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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.

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. 200 - Normativa

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

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

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).

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. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

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. 151/2001.

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

---

17 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, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all' epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

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. 248. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

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.

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. 208.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 201 - Adozioni internazionali

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

Capo X – Sospensione del lavoro

Art. 202 – Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 208 per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Capo XI – Anzianità di servizio

Art. 203 – Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Chiarimento a verbale

Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 249 del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 204 – Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

Capo XII – Scatti di anzianità

Art. 205 – Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dalla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987;

b) dalla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987 per tutto il personale assunto antecedentemente e che a tale data non abbia ancora raggiunto il 21° anno di età;

c) dal 21° anno di età per tutto il personale assunto antecedentemente alla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987 e che a tale data abbia già compiuto il 21° anno di età.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Livelli	Importi (dal 01.01.1990)
Quadri	25,46
I	24,84
II	22,83
III	21,95
IV	20,66
V	20,30
VI	19,73
VII	19,47

In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° luglio 1973 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale

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

Interpretazione Autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità

La decorrenza convenzionale degli aumenti periodici di anzianità (denominati successivamente, scatti di anzianità), a partire dal compimento del 21 e 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. 206 – Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata;

b) indennità di contingenza;

c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;

d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 205;

e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi.

L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

Gli importi dell'indennità di cui alla lettera b), comprensiva dell'elemento di cui al successivo art. 207, determinata in sede nazionale con appositi accordi, sono riportati nella seguente tabella:

Livelli	Importi (dal 01.01.1990)
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. 207 – Conglobamento elemento distinto della retribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di euro 10.33 corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accordo Interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 91.

Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di euro 10.33 per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Art. 208 – Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 206 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. 209– Retribuzione mensile

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

Art. 210– Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 190.

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. 211 – Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;

b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;

c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 212 – Paga base nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende commerciali di cui agli articoli 111 e 122 del presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle allegate tabelle che fanno parte integrante del presente contratto.

La paga base nazionale conglobata di cui al precedente comma si raggiunge con le modalità e le decorrenze indicate nell'art. 213, sommando alla paga base nazionale conglobata in atto al 30 giugno 2004 gli aumenti di cui al successivo art. 213.

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. 213 – Aumenti retributivi mensili e importo una tantum

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate sono erogati i seguenti aumenti salariali, non assorbibili, applicati agli importi di paga base riportati in tabella:

livelli		Paga base	01/07/2016	01/11/2016	01/08/2017	Totale
Q	250	1.749,07	78,12	27,78	41,67	147,57
1	225,2	1.575,56	70,37	25,02	37,53	132,93
2	194,8	1362,85	60,87	21,64	32,47	114,98
3	166,5	1.164,87	52,02	18,5	27,75	98,27
4	**144**	**1.007,46**	**45**	**16**	**24**	**85**
5	130,1	910,18	40,65	14,46	21,68	76,79
6	116,8	817,16	36,51	12,98	19,47	68,96
7	100	699,58	31,26	11,11	16,67	59,04

Operatori di Vendita

	Paga base	01/07/2016	01/11/2016	01/08/2017	totale
I categoria	951,01	42,48	15,10	22,66	80,24
II categoria	796,80	35,66	12,68	19,02	67,36

Una tantum

Si richiama quanto previsto dall'Accordo di rinnovo del 12 luglio 2016

Art. 214 – Terzi elementi provinciali

I terzi elementi provinciali in atto alla data del 30 giugno 1973, già congelati con il CCNL 21 novembre 1973, rimangono ancora congelati, per tutta la durata del presente contratto, a titolo di elemento collettivo valido a tutti gli effetti stabiliti nei contratti integrativi.

I terzi elementi di cui al precedente comma dovranno essere riportati in aggiunta ai nuovi livelli retributivi di cui al precedente art. 212 e dovranno essere corrisposti anche ai lavoratori assunti in data successiva al 31 gennaio 1983.

Art. 215 – Terzo elemento nazionale

In relazione all'impegno contenuto nell'ultimo comma della norma transitoria dell'art. 75, CCNL 21 novembre 1973, le parti, in considerazione delle differenziazioni retributive esistenti, convengono che per i dipendenti di aziende operanti in provincie nelle quali non sono in atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, siano corrisposte a titolo di terzo elemento Euro 2,07 mensili.

Art. 216 – Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

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.

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. 217 – Trattamento personale di vendita a provvigione

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

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 212 del presente contratto.

Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 218 – Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 212 del presente contratto.

Art. 219 – Prospetto paga

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

Capo XIV – Mensilità supplementari (13ª e 14ª)

Art. 220 – Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato[18].

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Art. 221 – Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato[19].

---

18 Vedi art. 204.
19 Vedi art. 204.

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. 208, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Capo riguardanti la tredicesima mensilità.

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che dal 1976 e per tutti i rinnovi successivamente sottoscritti 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. 222 – Cauzioni

Per le mansioni che la giustifichino il datore di lavoro stabilirà por iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria.

In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 223 – Diritto di rivalsa

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le Associazioni Sindacali competenti.

Art. 224 – Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

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

Capo XVI – Calo merci e inventari

Art. 225 – Calo merci

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

Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico.

La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali. Dove con precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto ditale circostanza.

I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

In considerazione della variabilità dei cali, delle tare, e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione di detti cali, tare e perdite di cottura, è fissata da contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo, o in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

Art. 226 – Inventari

Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.

Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.

Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.

Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. 39.

In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.

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. 227 – Assistenza legale

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

Art. 228 – Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Capo XVIII – Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 229 – Coabitazione, vitto e alloggio

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30 giugno 1973 rimane in vigore fino alla scadenza del presente contratto.

In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 208;

b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 208;

c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 208;

d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 208.

Capo XIX – Divise e attrezzi

Art. 230 – Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

É parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Capo XX – Appalti

Art. 231 – Appalti

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.

Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente contratto.

La norma di cui al precedente capoverso trova applicazione per le aziende previste dagli artt. 3 e 12.

Art. 232 – Terziarizzazioni delle attività di vendita

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.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

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.

Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

Capo XXI – Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 233 – Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 234 – Divieti

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. 32 del presente contratto. Non è

consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 235 – Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore per gli eventuali accertamenti.

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 di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'Inps.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 238.

Art. 236 – Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 238.

Art. 237 – Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 238 – Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

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

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

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

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

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 233, 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.

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. 239 – Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente 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, ovvero altro strumento equipollente accessibile a tutti.

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

Art. 240 – Normativa provvedimenti disciplinari

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.

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. 241 – Recesso ex articolo 2118 c.c.

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 nei successivi art. 247 e art. 254.

Art. 242 – Recesso ex articolo 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto e a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

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

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 248.

Art. 243 – Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della Legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e della legge 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. 242 del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, con indicazione dei motivi specifici, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 244 – Nullità del licenziamento

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

Art. 245 – Nullità del licenziamento per matrimonio

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.

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.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 255.

Art. 246 – Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato – salvo prova del contrario – se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Capo II – Preavviso

Art. 247 – Termini di preavviso in caso di licenziamento

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

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

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

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

VI e VII Livello	20 giorni di calendario

Art. 248 – Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

Capo III – Trattamento di fine rapporto

Art. 249 – Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del CCNL 17 dicembre 1979 (all.7).

Ai sensi e per gli effetti del 2° 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. 104, 105 e 107;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 200, 248, 251 e 252;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 159;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

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

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 5 che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 250 – Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 251 – Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge[20].

Art. 252 – Decesso del dipendente

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

Art. 253 – Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro[21].

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Norma transitoria

---

20 Vedi art. 2, Legge n. 297/82.

21 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.

Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dal mese di luglio 2005.

Capo IV – Dimissioni

Art. 254 – Dimissioni e preavviso

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 249.

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
Il 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
Il 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
Il e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

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. 208 corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13^ e 14^ 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. 255 – Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nell'art. 35 del D.Lgs. n. 198/06, 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.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 249 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 254 e confermate, a pena di nullità, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 256 – Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 200 del presente contratto.

SEZIONE V CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 257 - Contributi di assistenza contrattuale (adesione contrattuale)

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

Pertanto, per la definizione del presente CCNL ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, di cui anche all'art. 45 del presente CCNL, Confesercenti , FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della Legge 4 giugno 1973, n. 311.

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

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

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

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

SEZIONE VI DECORRENZA E DURATA

Art. 258 - Condizioni di concorrenza

Le Parti, riconoscendosi nelle previsioni dell'Accordo Interconfederale sulla Rappresentanza del 7 settembre 2017 e in coerenza con quanto definito con l'accordo interconfederale per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale del7 settembre 2017, confermano la volontà di arginare fenomeni di dumping, soprattutto retributivo, e di garantire normali condizioni di concorrenza tra le imprese.

le Parti confermano che il CCNL TDS siglato da Confesercenti con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs è riferimento per l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e previdenza.

Tale recepimento comporta l'interruzione delle obbligazioni retributive rimanenti in caso di maturazione parziale delle stesse fino al riallineamento ai suddetti valori.

Per quanto attiene altre misure a valenza economica esse dovranno essere comunque complessivamente equivalenti.

Art. 259 – Decorrenza e durata

Le Parti, alla luce del principio di ultravigenza condiviso nei precedenti rinnovi e preso atto che il precedente contratto cessa la sua vigenza in data 31/3/2015, concordano che il presente contratto decorre dal 1/4/2015 e avrà vigore fino a tutto il 31/12/2019[22].

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con gli accordi di rinnovo del 2011 e del 2016, nonché degli ulteriori accordi intervenuti in data successiva, decorrono dalla data di sottoscrizione degli stessi.

---

[22] *Con accordo del 9 luglio 2019 le Parti hanno stabilito che: "la scadenza del CCNL TDS del 12 luglio 2016 è prolungata al 31 dicembre 2019, La scadenza del CCNL TDS del 16 luglio 2016 è prolungata al 31 dicembre 2019, ferme restando le disdette già inviate in conformità con il terzo comma dell'art.244 del CCNL, che produrranno i propri effetti successivamente alla suddetta scadenza. Le previsioni del presente accordo costituiscono parte integrante del CCNL TDS del 12 luglio 2016 sottoscritto tra Confesercenti, Filcams CGIL, Fisascat CISL e, UILTUCS."*