

## T.D.S., CONFCOMMERCIO, CCNL 1.01.1995 - 31.12.1998 (testo ufficiale)

---

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

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

tra

la Confederazione Generale del Commercio del Turismo e dei Servizi rappresentata dal suo Presidente Gr. Uff. Dott. Francesco Colucci con una delegazione presieduta dall'Ing. Vincenzo Gervasio e composta dai signori: Daniela Amadori, Giampietro Badan, Sandra Balboni, Armando Baroni, Ennio Bartolotta, Walter Baumgartner, Giovanni Belloni, Angelo Bossi, Gianluigi Bracchi, Marco Antonio Brogini, Alberto Busnelli, Riccardo Calamandrei, Rinaldo Canofari, Leopoldo Capra, Daniela Ceruti, Marco Chimenti, Giuseppe Chinellato, Nicola Cigliese, Giuseppe Ciuti, Giorgio Collo, Giuseppe Corollo, Alfio Corradi, Tullio Cottinini, Edoardo Dal Pino, Fabio Dalla Riva, Gianfranco De Biasi, Antonio Del Nero, Gianni Diamanti, Lorenzo Dutto, Marcello D'Alfonso, Franco Entilli, Paolo Ferraboschi, Vittorio Filipponi, Arnaldo Fiorenzoni, Luigi Focacci, Paola Fontanelli, Ambrogio Forcucci, Renzo Fossati, Giuseppe Gabriele, Carlo Gandini, Clara Ghelli, Pio Giornofelice, Matteo Giovanardi, Riccardo Goi, Ernesto Hausmann, Luigi Inverni, Giovanni Labella, Emanuele Lajolo, Luigi Lazzati, Pietro Leoni, Massimo Maciga, Mauro Malandri, Sergio Malchiodi, Giuseppe Manzo, Mario Manzoni, Ugone Marchegiani, Carlo Marinelli, Vittorio Massagrande, Guido Mastropietro, Bruno Milani, Pier Paolo Mori, Eugenio Nardelli, Nicola Nardoni, Anita Navarra, Piero Navarra, Maria Giovanna Orsucci, Giampiero Pacilio, Pier Domenico Palazzi, Francesco Panerai, Bruno Papette, Gianni Parvis, Roberto Perna, Alberto Petrera, Gianfranco Pizzorno, Antonio Poddighe, Massimiliano Polacco, Alberto

Pomogranato, Donato Porreca, Giorgio Primavesi, Giovanni Rinaldi, Paolo Romanin, Augusto Rossi, Luigi Ruggiero, Mario Russomanno, Francesco Salvaggio, Carlo Salvini, Gian Franco Soranna, Sergio Sparacio, Luca Squeri, Maurizio Stanziano, Riccardo Tamburini, Sirio Tardella, Giuseppe Tattoli, Lino Tedeschi, Claudio Tomassini, Steven Tranquilli, Gian Ernesto Zanin, con l'assistenza del Segretario Generale Luigi Trigona, del Vice Segretario Generale Vicario Basilio Mussolin, del Direttore della Direzione Lavoro Luigi De Romanis, del Direttore delle Relazioni Sindacali Giuseppe Zabbatino, dei Capi Servizio Maria Cecilia Segatori, Daniela Tebaidi e di Caterina Calafiore, Guido Lazzairelli, Donata Tirelli

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi-Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dal Segretario Generale Aggiunto Pietro Ruffolo, dai Segretari Nazionali Ivano Corraini, Maria Antonietta Franceschini, Gennaro Pannozzo, Luigi Piacenti e dai componenti il comitato Direttivo nelle persone di: Luigi Coppini, Silvano Conti, Lionello Giannini, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Bruno Perin, Maria Regina Ruiz, Claudio Treves, Marco Bertolotti, Antonio Papparatto, Cristina Ronco, Marisa Valenti, Giovanna Vaudano, Gaetano Vazzana, Antonio Amoruso, Giovanni Baseotto, Domenico Campagnoli, Nadia D'Amely, Patrizia Ferrari, Adriana Freddi, Lucia Giorgi, Antonio Larenò, Melissa Oliviero, Carla Pasquale, Santino Pizzimiglio, Bruno Rastelli, Fabio Sormanni, Marco Vicedomini, Mauro Dassio, Carmela Minniti, Giorgio Scarinci, Patrizia Vistori, Renato Zanieri, Marina Bergamin, Loredana De Checchi, Giorgio Loro, Sandro Maccatrozzo, Vittorio Meneghini, Giusy Muchon, Celeste Paulon, Alessandro Forabosco, Ezio Medeot, Denise Trevisan,

Dino Bonazza, Ramona Campari, Mauro Capacci, Gualtiero Francisconi,  
Gabriele Guglielmi, Mirella Losi, Patrizia Maestri, Gabriele Marchi,  
Marinella Meschieri, Daniela Pellicani, Walter Sgargi, Giulio Tiberio,  
Daniela Zini, Carlo Amato, Dalida Angelini, Fabio Giunti, Paolo Graziani,  
Roberto Mali, Silena Menchetti, Raffaello Nesi, Stefania Palli, Marco  
Raiconi, Alessandra Salvato, Fabrizio Angelelli, Roberto Ghiselli, Roberta  
Massacesi, Claudio Bazzichetto, Orfeo Cecchini, Simona Cervellini,  
Antonella Chiusaroli, Luigi Corazzesi, Simona Iovinella, Giuseppe Mancini,  
Carla Mattiussi, Vincenzo Quaranta, Laura Ricci, Antonio Stancampiano,  
Luigi Castiglione, Domenico Troise, Alfonso Argeni, Giovanni Carpio,  
Antonio Coppola, Paola De Celmo, Rosario Stornaiuolo, Giuri Giuseppe,  
Giuseppe Scognamillo, Canio Cioffi, Michele Furci, Giovanna Pellegrino,  
Luisa Albanella, Cono Minnì, Sante Pellegrino, Antonino Triglia, Gianni  
Cotzia, Rosanna Facchin, con l'assistenza della Confederazione Generale  
Italiana del Lavoro (CGIL) rappresentata dai Segretari Confederali Alfiero  
Grandi e Walter Cerfeda.

La Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e  
del Turismo (FISASCAT-CISL), rappresentata dal Segretario Generale Gianni  
Baratta, dai Segretari Generali Aggiunti: Antonio Michelagnoli, Maria  
Pantile e dai Segretari Nazionali: Luciana Cirillo, Mario Marchetti,  
Pierangelo Raineri; da Mario Dalmasso, Salvatore Falcone, Luigino Pezzullo,  
Marco Pinna, Daniela Rondinelli, Armando Ruggieri dell'Ufficio sindacale  
unitamente ad una delegazione composta dai Signori Piero Abrami, Attilio  
Albanello, Antonio Albiniano, Antonietta Aloisi, Cecilia Andriolo, Vittorio  
Armando, Sante Blasi, Maria Letizia Borgia, Claudio Bosio, Emiliano  
Bovarini, Domenico Bove, Rocco Carbone, Luigi Carignani, Carlo Castellano,  
Antonio Castria, Alberto Cavalloni, Osvaldo Cecconi, Romano

Celandroni,  
Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Franco Corselli,  
Mario  
Dal Soler, Adriano Degioanni, Franco Di Liberto, Carlo Di Paola,  
Jmma  
Egger, Giovanni Fabrizio, Alberto Farina, Patrizio Fattorini,  
Ferruccio  
Fiorot, Marino Friggeri, Silvano Gherbaz, Pietro Giordano, Pietro  
Ianni,  
Mario Lapia, Calogero Lauria, Guido Malvisi, Iride Manca, Gilberto  
Mangone,  
Enrico Mazzetti, Maresa Meneghini, Amedeo Meniconi, Biagio  
Montefusco,  
Ivano Morandi, Nicola Nistico', Giorgio Pajaro, Ugo Parisi,  
Marcello  
Pasquarella, Gianfranco Patrignani, Paolo Perazzoli, Ferruccio  
Petri,  
Leonardo Piccinno, Mario Piovesan, Pietro Pizzingrilli, Simone  
Ponziani,  
Vincenzo Ramogida, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Tullio  
Ruffoni,  
Vincenzo Sacchetta, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Fausto  
Scandola,  
Santo Schiappacasse, Rinelda Segatto, Domenico Simone, Rolando  
Sirni, Paola  
Taddei, Mario Testoni, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Francesco  
Varagona, Alessandro Varriale, Vincenzo Vasciaveo, Laura Zerbin  
con  
l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori  
(CISL)  
rappresentata dal Segretario Confederale Natale Forlani.

La Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi  
(UILTuCS),  
rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal  
Segretario  
Generale Aggiunto Salvatore Caronia, dai Segretari Nazionali:  
Michele  
Malerba, Pierluigi Paolini, Virgilio Scarpellini, Parmenio  
Stroppa, Antonio  
Zilli; da Emilio Fagnoli, Marco Marroni, Paolo Poma e Antonio  
Vargiu del  
Dipartimento Sindacale della UILTuCS; dai membri del Comitato  
Direttivo  
Nazionale Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, Beccati  
Marco,  
Belletti Pina, Bellocchi Marco, Benanti Giuseppe, Bettocchi Bruno,  
Boco  
Bruno, Cafagna Maria Pia, Callegaro Gianni, Canella Renzo,  
Cardonatti Enzo,  
Carli Bruno, Casaggi Leonardo, Casadei Maurizio, Celentano  
Antonio, Chisin

Grazia, Cieri Nicola, Cioccolini Gianluca, Cocco Pietro, Codegoni Maria,  
Colonghi Amedeo, Criscuolo Amedeo, D'amico Francesco, Daniamo Domenico, De  
Simone Michele, Di Pierro Diego, Diccidue Sergio, Fanzone Salvatore,  
Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Fulciniti Caterina, Gagliardi  
Giuseppe, Gandino Giorgio, Gazzo Giovanni, Giorgio Giovanni, Guggiaro  
Rosario, Guidi Giancarlo, Ierulli Cesare, Iozzia Bartolo, La Torre Pietro,  
La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Luchetti Maria Ermelinda, Merlin Paolo,  
Millone Teresa, Monaco Antonio, Moro Roberto, Napoletano Antonio, Nomade  
Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio, Pellegrini  
Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Regazzoni Maurizio, Rocchi Cristina, Sama  
Carlo, Sansoni Sandro, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Tomasi Gianni,  
Venturi Gianfranco, Veronese Ivana, Vestri Paolo, Visentini Luca, Zanghi  
Domenico; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL)  
nella persona del Segretario Confederale Antimo Mucci.

visti

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi stipulato in data 14 dicembre 1990  
e

il relativo Accordo Nazionale di rinnovo siglato in data 3 novembre 1994

si è stipulato

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

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

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

#### Premessa generale

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali. A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto. Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate. Le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ritengono necessaria l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo, inteso a garantire il conseguimento della normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le aziende dei settori rappresentati, mediante l'estensione generalizzata del presente sistema normativo contrattuale in tutte le sue articolazioni. In questo quadro, le Parti si impegnano a proseguire la loro azione congiunta presso il Governo e le istituzioni per conseguire l'approvazione del suddetto provvedimento. Le Parti si impegnano ad intervenire congiuntamente per l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che applichi il particolare trattamento contributivo-previdenziale, così come previsto per le erogazioni del secondo livello di contrattazione dal Protocollo del 23 luglio '93. Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del

ruolo  
delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo  
delle  
potenzialità del terziario, della distribuzione e dei servizi al  
mercato e  
alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con  
riferimento  
all'occupazione, convengono di realizzare un sistema di relazioni  
sindacali  
e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei  
lavoratori  
del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione  
degli aspetti  
innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed  
aziendali anche  
con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro.  
A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di  
favorire  
corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle  
conoscenze  
dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione  
di un  
più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di  
gestione  
degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese  
e,  
quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale  
funzione è  
svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed  
informazioni  
utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo,  
realizzare le  
condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza  
per  
verificarne le possibilità di superamento.  
Le Parti, tenuto conto delle imminenti scadenze a livello  
comunitario,  
concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo  
del  
dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i  
percorsi di  
armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione  
collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.  
Le Parti infine convengono di elaborare interventi congiunti nei  
confronti  
degli organi governativi interessati al fine di realizzare un  
quadro di  
riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo  
del  
terziario ed in particolare per porre in essere condizioni  
normative  
omogenee rispetto agli altri settori.

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

Al fine di risolvere eventuali controversie e prima dell'attivazione della Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art.3, Prima Parte, su richiesta anche di una delle Parti e nel rispetto di quanto previsto all'ottavo comma dell'art.8, Prima Parte, si ricorrerà ad un confronto tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale prima e a livello nazionale poi, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta dei singoli incontri.

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

#### VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra tutte le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente.

##### a) Alimentazione

- commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
- salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
- importatori e torrefattori di caffè;

- commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
  - commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
  - commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata;
  - commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
  - rivendite di pollame e selvaggina;
  - commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
  - commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
  - commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;
  - commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
  - commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:
    - a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita;
    - b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
    - c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed invecchiamento;
  - commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
  - commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (oli di oliva e di semi);
  - aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari.
- b) Fiori, piante e affini
- commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
  - commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
  - produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante

medicinali  
e aromatiche.

c) Merci d'uso e prodotti industriali

- grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
- tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine;

confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini;

busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti;

abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;

- lane sudicie e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
- pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
- lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
- articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
- giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri;

prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori;

- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;

- librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di giornali e riviste, biblioteche circolanti;

- francobolli per collezione;

- mobili, mobili e macchine per ufficio;

- macchine per cucire;

- ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza;

strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario;

apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, ecc.);

- autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per automotocicli; pneumatici;

oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);

- gestori di impianti di distribuzione di carburante;

- aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;

- carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;

- imprese di riscaldamento;

- laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale,

catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;

- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi;

materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino;

mangimi e pannelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);

- commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

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

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

- imprese di leasing;
- recupero crediti, factoring;
- servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- servizi di gestione e amministrazione del personale;

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

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori

è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui agli artt. 12 e 15, Prima Parte, del presente contratto.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti.

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

---

(\*) Comprende anche la classe "marketing" del CCNL del 1990.

(\*\*) Comprende la categoria "progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa" del CCNL del 1990.

(\*\*\*) Comprende la categoria "mostre e fiere" del CCNL del 1990.

(\*\*\*\*) Comprende anche la classe "agenzie pratiche auto" contenuta nel CCNL del 1990.

## PRIMA PARTE

Sistemi di relazioni sindacali

### TITOLO I

Relazioni sindacali a livello nazionale

#### Art. 1 - Procedure per il rinnovo del CCNL

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per

consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi

dalla data di

presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative

unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

## Art. 2 - Diritti di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, di terziarizzazione, di affiliazione, di concentrazione, di internazionalizzazione e di innovazione tecnologica. Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei. Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa

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

### Art. 3 - Strumenti nazionali

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella  
Premessa

concordano sull'opportunità di istituire:

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

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

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

#### Art. 4 - Tutela delle lavoratrici

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

#### Art. 5- Pari opportunità

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

- 1) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori utilizzando a tal fine dati disaggregati per

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

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

#### Art. 6 - Osservatorio Nazionale

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

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il

supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui

all'art. 2, Prima Parte;

b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica

realizzazione a livello territoriale;

c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli

Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in

materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei

contratti a termine;

d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a

livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

e) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al

fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

f) svolge le funzioni previste dal Titolo VI-C, Prima Parte, (contratti di

formazione e lavoro), dal Titolo V Seconda Parte (apprendistato) e dal

Titolo VI-A, Prima Parte, (contratti a tempo determinato).

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene attraverso le

modalità e con gli strumenti di cui agli allegati 2 e 3.

#### Art. 7 - Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a

garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto

all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

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

- ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le

controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di

singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza, con le modalità e le procedure previste dall'art.9, Prima Parte;

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'Art.10, Prima Parte.

#### Art. 8 - Commissione Paritetica Nazionale - Procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art.7, Prima Parte, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

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

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

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

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della Confcommercio. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione

dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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

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

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

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

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

#### Art.9 - Commissione Paritetica Nazionale per la classificazione

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art.7, Prima Parte, lettera b.1), la Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a

fronte di  
un'esigenza di revisione della classificazione, anche emersa in  
sede di  
confronto territoriale.  
La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure  
professionali  
e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali  
e  
ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti  
idonei.  
Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà  
particolare  
attenzione alle problematiche relative alle professionalità  
emergenti nel  
settore dei servizi.  
Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle  
parti  
stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.

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

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

#### Dichiarazione sulla previdenza integrativa

Le Parti, nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la  
diffusione di forme di previdenza integrativa volontaria, si danno  
reciprocamente atto della disponibilità a definire, in un quadro  
normativo  
che lo consenta, una soluzione della materia per il settore.  
Le Parti si impegnano a promuovere proprie iniziative presso il  
Governo e  
le Istituzioni, per sollecitare una diversa normativa in grado di  
agevolare  
realmente il decollo dei fondi pensione integrativi del sistema  
pubblico,  
adeguato alle esigenze dei lavoratori e compatibile con i costi  
previdenziali a carico delle aziende.  
A tal fine verrà insediata una Commissione Paritetica di esperti  
che  
esaminerà le problematiche connesse.

La predetta Commissione, composta da dodici membri, verrà insediata entro il 30 novembre 1994 e dovrà concludere i lavori entro dodici mesi.

## TITOLO II

### Secondo livello di contrattazione

#### Premessa

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

#### Norma transitoria

Il periodo complessivo di quattro mesi di cui all'ultimo comma della presente Titolo si applica dalla data di stipula del presente

accordo, relativamente alle  
piattaforme rivendicative presentate antecedentemente a tale data.

#### Art. 11 - Contrattazione territoriale

Le Parti, riconosciuto il carattere di novità e sperimentalità di un secondo livello alternativo a quello dell'art. 12, Prima Parte, convengono di istituire un'apposita Commissione Nazionale, che verrà insediata entro il 30 novembre 1994 con il compito di definire criteri e parametri certi

per le erogazioni economiche, nel rispetto di quanto previsto al punto 3

del capitolo "assetto contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993,

tenuto conto della alternatività rispetto alla contrattazione aziendale,

oltreché dei seguenti elementi:

- modalità di presentazione delle piattaforme e di svolgimento del confronto;
- modalità di verifica del rispetto dei criteri guida al livello nazionale;
- monitoraggio.

La suddetta Commissione, al fine di acquisire elementi di conoscenza comune

utili, si avvarrà del contributo degli Enti Bilaterali e degli Osservatori

che dovranno far pervenire sia analisi su:

- la composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
- la composizione dell'occupazione e la sua articolazione per livelli contrattuali;

sia analisi su:

- i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
- i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
- le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Entro il 31.12.1995, la Commissione presenterà alle parti il risultato dei propri lavori.

In caso di mancato accordo, la materia sarà definita in occasione del rinnovo biennale dei minimi contrattuali.

In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate prima del luglio 1997, fermo restando che gli effetti economici degli accordi non potranno avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 1998.

#### Art. 12 - Contrattazione aziendale

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

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

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

### TITOLO III

Relazioni sindacali a livello territoriale

#### Art. 13 - Diritti di informazione

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

#### Art. 14 - Materie di accordi territoriali

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

- interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
- funzioni attribuite alle parti sociali dall'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n.56, in materia di convenzioni tra imprese e commissioni regionali o circoscrizionali per l'impiego;
- altre iniziative che le parti dovessero attivare in relazione a quanto previsto dalla stessa legge n.56/1987 in tema di mercato del lavoro, in particolare al Titolo II;
- definizione di accordi in materia di apprendistato e contratti di

formazione e lavoro, sulla base di quanto ad esse delegato dagli articoli di cui al Titolo V, Seconda Parte (apprendistato) e Titolo VI-C, Prima Parte (C.F.L.) del presente contratto.

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n.635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile; le eventuali intese conseguenti saranno coerenti con quanto convenuto in materia a livello nazionale.

In materia di classificazione del personale ed in coerenza con quanto definito agli artt. 7 e 9, Prima Parte, verranno svolte analisi ed avanzate proposte tese ad evidenziare alla Commissione Paritetica Nazionale le istanze emergenti nelle realtà locali.

Per tutti i compiti sopra individuati, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali potranno avvalersi del supporto degli strumenti previsti al seguente art. 16, Prima Parte, anche costituiti - previo specifico accordo - in apposito ente.

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

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su quanto previsto dai seguenti articoli:

- dall'art. 32, Seconda Parte, in materia di articolazione dell'orario settimanale;
- dall'art. 34, Seconda Parte, in materia di procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
- dall'art. 35, Seconda Parte in materia di flessibilità

dell'orario.

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 15 - Congelamento contratti e accordi provinciali

I contratti ed accordi provinciali integrativi del CCNL 31 luglio 1970 non potranno essere: rinnovati, integrati e modificati per tutto il periodo di validità del presente contratto.

Le norme contenute nei contratti e accordi provinciali vigenti che non siano in contrasto con le norme del presente contratto nazionale seguiranno ad avere efficacia fino alla scadenza di detto contratto.

Art. 16 - Enti bilaterali

L'Ente Bilaterale ha le seguenti funzioni.

1. Istituisce l'Osservatorio, che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste alla lettera a) dell'art.6, Prima Parte, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n.56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art.4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n.628;

b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;

c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

d) riceve dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confcommercio - anche aggregandole per comparti merceologici e settori omogenei - le comunicazioni di cui agli artt.32 e 34, Seconda Parte; in questo quadro, possono, inoltre, essere svolte indagini a campione sull'utilizzo dell'art. 35, Seconda Parte.

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

2. l'Ente Bilaterale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori tutelato dal Titolo XI, Seconda Parte, del presente contratto,

favoriscano

l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;

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

Dichiarazione a verbale

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

#### TITOLO IV

Composizione delle controversie

Art. 17- Procedure

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

a) per i datori di lavoro, della stessa Associazione o Unione competente per territorio;

b) per i prestatori d'opera, dell'Organizzazione sindacale locale

della  
FILCAMS-CGIL, della FISASCAT-CISL e della UILTuCS-UIL.

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

Art. 18 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n.604, ed alla legge 20 maggio 1970, n.300, come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i

tentativi  
di composizione di cui ai precedenti articoli.

#### Art. 19 - Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi, la Federazione Italiana Lavoratori del Commercio, Alberghi-Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL) e l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n.311. Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le misure contributive e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti e con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto. Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica. I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

#### TITOLO V Relazioni sindacali a livello aziendale

#### Art. 20 - Diritti di informazione

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

- a) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 300 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
- c) 400 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;

si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, forniranno informazioni sui programmi che comportino processi rilevanti di ristrutturazione e di concentrazione, di internazionalizzazione e di innovazione tecnologica che investono l'intero assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

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

Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione e 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 delle parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

## TITOLO VI Mercato del lavoro

### Premessa

Le Parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno

inteso

promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il

possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le

esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e

occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale

femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e

offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei

lavoratori.

A tal fine, le parti confermano la validità dell'istituto del C.F.L.,

apportando ad esso modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli

aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva

qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.

Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che

permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce

deboli di lavoratori.

#### Art. 21 - A) Contratti a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 23, della Legge 28 febbraio 1987, n.56, le Parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti

di lavoro a termine di durata non inferiore a un mese e non superiore a

dodici mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 18 aprile 1962, n.

230.

Le assunzioni ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in

presenza di:

a) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;

b) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di

mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici

aziendali;

c) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;

d) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b),  
Legge 230/62.

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

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

#### Art. 22 - B) Formazione e qualificazione professionale

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

- 1) migliorare il livello professionale degli occupati nei settori della distribuzione e dei servizi e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
- 2) adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste delle aziende;
- 3) incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli quali i lavoratori ultraventinovenenni, extracomunitari e donne;
- 4) rispondere alle istanze di cambiamento dei profili e delle conoscenze professionali derivanti dai processi di innovazione tecnologica;
- 5) migliorare i livelli aziendali di competitività, il livello di

servizio

e di qualità offerto alla clientela ed infine ottimizzare la produttività.

Le parti concordano che la realizzazione di quanto sopra è demandata al

confronto regionale e aziendale, per la definizione di programmi e di

attività formative tra le quali possono essere ricomprese:

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

Inoltre, coerentemente con le finalità sopra rappresentate,

- visto l'art. 15-ter della Legge n. 479/78 che recita: "I giovani che hanno stipulato contratti di formazione ai sensi dell'art. 7 o hanno frequentato i corsi di cui all'art. 16-bis o i cicli formativi di cui all'art. 26-bis della presente legge possono chiedere l'accertamento della qualifica professionale ai fini dell'iscrizione nelle liste di collocamento.

- L'accertamento è effettuato da una commissione istituita presso ciascun

Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione composta da

quattro esperti rispettivamente in rappresentanza del Ministro del Lavoro e

della Previdenza Sociale, della Regione, dei datori di lavoro e dei

lavoratori";

- visto l'art. 16-quater della Legge n. 479/78 che recita: "La commissione

di cui all'articolo precedente ha il compito di accertare, attraverso una

prova tecnico-pratica, la qualifica professionale dei giovani,

avvalendosi  
delle attrezzature dei Centri di formazione professionale  
riconosciuti  
dalla Regione e delle attrezzature messe eventualmente a  
disposizione dalle  
aziende";  
- visto l'art. 14 della Legge n. 56/87 che recita: "Ai fini  
dell'iscrizione  
nelle liste di collocamento, la Sezione Circostrizionale per  
l'Impiego ha  
facoltà di effettuare l'accertamento della professionalità del  
lavoratore  
avvalendosi delle strutture e degli organismi di formazione  
professionale  
competenti, previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, ovvero  
delle  
attrezzature messe a disposizione dalle imprese",

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

#### Art. 23 - C) Contratti di formazione e lavoro

##### Premessa

Nel quadro della più generale intesa tra Confcommercio e FILCAMS-  
CGIL,  
FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL per la definizione di nuove relazioni  
sindacali, le parti, ciascuna per le proprie competenze,  
convengono di  
attivare strumenti contrattuali e legislativi finalizzati  
all'utilizzo  
dell'istituto dei contratti di formazione e lavoro.  
La Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali, FILCAMS-CGIL,

FISASCAT-CISL

e UILTuCS-UIL, ravvisano nel contratto di formazione e lavoro uno strumento

idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare femminile e

giovanile. Concordano inoltre nell'identificare l'attivazione di comuni

interventi per affrontare i problemi della formazione e dell'aggiornamento

professionale, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per

fornire una risposta concreta alle esigenze di fluidità del mercato del

lavoro.

Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze,

esprimono la volontà di recepire le disposizioni di legge vigenti al fine

di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi una

adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità

conformi alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati.

Normativa

Possono essere stipulati, ai sensi della legge 19 luglio 1994, n.451,

contratti di formazione e lavoro mirati:

C.F.L. di tipo a.1) all 'acquisizione di professionalità intermedie: (III,

IV e V livello), con una durata di 24 mesi;

C.F.L. di tipo a.2) all 'acquisizione di professionalità elevate: (Quadri, I

e II livello), con una durata di 24 mesi;

C.F.L. di tipo b) all' inserimento professionale mediante un 'esperienza

lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al

contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: (tutti i livelli

escluso il VII) con una durata di 12 mesi.

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori

interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del

contratto di formazione e lavoro.

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di

un livello a quello previsto al termine del contratto di formazione e lavoro.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa, anche economica, del presente contratto e della contrattazione collettiva integrativa, laddove esistente. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, che conterrà quanto previsto dall'art. 14, Seconda Parte, nonché il periodo di prova, nei termini previsti dall'art. 17, Seconda Parte.

La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, deve avere una durata di 130 ore per i contratti di tipo a.2), di 80 ore per contratti di tipo a.1) e di 20 ore per i contratti di tipo b). Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica è definito dalle apposite

Commissioni Paritetiche competenti per territorio.

In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili, conformemente alla L.451/94 in materia di età, ore di formazione, retribuzione, durata e livello di inquadramento.

L'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui all'allegato 1

ed il progetto sarà accompagnato da dichiarazione di impegno al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, secondo i criteri e con le modalità previsti dalla sentenza della Corte

Cost. n. 149 del 1° aprile 1993.

I progetti di formazione dovranno essere presentati alla specifica Commissione Paritetica competente per territorio per il parere di conformità ai fini della richiesta del nulla-osta.

Le aziende che abbiano già attivato contratti di formazione e lavoro attraverso la procedura di cui al presente articolo sono tenute, in caso di

richieste relative ad ulteriori assunzioni con contratto di formazione e lavoro, a comunicare alla Commissione Paritetica l'esito dei precedenti contratti anche con riferimento al comma 6 dell'art.8 della legge n.407/90 come modificato dall'art. 16 D.L. 299/94 convertito nella legge 19 luglio 1994, n.451.

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

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

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

Associazione aderente alla Confcommercio.

Accordi applicativi, a livello aziendale, possono altresì essere realizzati

nelle imprese che operino in più ambiti regionali. In tal caso, le imprese

comunicheranno i contenuti delle intese raggiunte alle loro

Associazioni

territorialmente competenti, che provvederanno a trasmetterle agli Enti

Bilaterali interessati e all'Osservatorio Nazionale.

Gli accordi in materia già in atto ai vari livelli all'entrata in vigore

del contratto sono confermati, ferma restando la procedura di cui sopra.

Il presente titolo e gli accordi applicativi verranno notificati, a cura

delle parti, al Ministero del Lavoro e agli Uffici Regionali e Provinciali

del Lavoro per il rilascio immediato del nulla-osta alle assunzioni da

parte delle Sezioni Circostrizionali territorialmente competenti.

Norma transitoria

Le disposizioni contenute nel presente articolo entrano in vigore dal

momento in cui verranno recepite dal Ministero del Lavoro, in applicazione

della nuova normativa di legge in materia di contratti di formazione e lavoro.  
Fino a tale data rimangono in vigore le norme di cui all'articolo 21-C) della Prima Parte del CCNL 14 dicembre 1990.

#### Art. 24 - Procedure

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

#### Dichiarazione a verbale

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

#### Art. 25 - D) Lavoratori inabili

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

a) i soggetti con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettuale leggero devono essere riconosciuti tali dalle Commissioni preposte dagli organi competenti e inseriti dalla Commissione Provinciale (ex

Lege

n.482/1968) nelle quote delle categorie protette di cui alla stessa Legge;

b) le offerte di lavoro - anche per le deroghe previste dalla Legge

n.56/1987, art. 25 - devono riguardare:

1) soggetti, individuati dalla Commissione competente come idonei al

lavoro, che abbiano superato corsi prelaborativi effettuati presso gli Enti

locali o, comunque, autorizzati dalle Regioni;

2) che gli stessi siano ritenuti idonei, dalla competente USL, all'offerta

di lavoro proposta.

L'inserimento lavorativo seguirà il seguente iter:

"stage" di preinserimento in azienda da effettuare con le modalità fissate

dalle convenzioni e al termine dello stage, eventuale assunzione con

ingresso nel livello iniziale del "CCNL del terziario della distribuzione e

dei servizi" mediante contratti di formazione ~ lavoro della durata di

ventiquattro mesi, in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

## TITOLO VII

### Licenziamenti collettivi

#### Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che, in caso di licenziamenti collettivi, in linea con

gli obiettivi indicati nella Premessa al presente contratto e tenuto conto

delle specificità del settore, le procedure adottate saranno conformi alla

disciplina legislativa vigente, ivi compresa la Legge 23 Luglio 1991, n.223

e successive modificazioni.

## TITOLO VIII

### Diritti sindacali

#### Art. 26 - Dirigenti sindacali

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da

considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

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

b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19

della legge 20 maggio 1970 n.300, (1) nelle imprese che nell'ambito dello

stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino

regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle

R.S.A., ai sensi dell'Accordo interconfederale 27.7.94.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per

iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro, per quanto riguarda i dirigenti di cui

al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto

c) valgono le norme di cui all'art. 18 dell'Accordo interconfederale 27.7.94.

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a), hanno diritto

ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni

degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla

precedente lettera a), potrà usufruire di un monte ore non superiore

globalmente a 130 ore annue.

(1) Come modificato dagli esiti referendari dell'11 Giugno 1995 nel

seguito nuovo testo, in vigore dal 28 settembre 1995:

"rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa

dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni

sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le

rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento."

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

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

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

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

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto nonché in attuazione delle politiche confederali delle 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. 29 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U.

Ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo interconfederale 27.7.94 i componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dagli accordi aziendali in materia di diritti, permessi e libertà sindacali. Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile

tra

diverse unità produttive di una stessa azienda.

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

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la

R.S.U. il 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 UIL TuCS tramite la R.S.U.

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

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il

titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi

per le aziende), per quanto riguarda il numero dei componenti delle R.S.U.

ed i relativi permessi retribuiti, si applicano le disposizioni di cui agli

artt. 7 e 7 bis dell'Accordo interconfederale 27. 7.94.(1)

---

(1) Art. 7 - Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il

titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di

costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così

determinato:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che

occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla

precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla

vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sarà

determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50

dipendenti;

b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;

c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120

dipendenti;

d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200

dipendenti;

e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300

dipendenti;

f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600

dipendenti;

g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900

dipendenti;

h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200

dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la

R.S.U. è

incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare

l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo

comma.

#### Art.7 Bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo art.8 e ai sensi dell'art. 23

della legge 20.5.70. n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per

l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che

occupano fino a 200 dipendenti:

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni. in aggiunta al numero di cui alla

precedente lettera b),

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi,

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

-----  
-----

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

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

Art. 32 - Clausola di salvaguardia

Ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo interconfederale 27.7.1994 le  
Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art.19  
legge 20  
maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del suddetto accordo o  
che,  
comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta,  
partecipando alla  
procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed  
espressamente

a costituire R.S.A. e/o C.d.A.. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

#### Art. 33- Assemblea

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

locali  
aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

#### Art. 34 - Referendum

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

Nota a verbale (al Tit. VIII)

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

#### Art. 35 - Trattenuta contributi sindacali

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

raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

## TITOLO IX

### Delegato aziendale

#### Art. 36 - Delegato aziendale

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

## TITOLO X

### Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

#### Art. 37 - Condizioni ambientali

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

#### Dichiarazione a verbale (sicurezza lavoro)

Le parti, considerato il recepimento della direttiva 89/391 CEE del 12 giugno 1989 riguardante l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico, con il

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

## SECONDA PARTE Disciplina del rapporto di lavoro

### TITOLO I Classificazione del personale

#### Art. 1 - Premessa

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

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

#### Art. 2 - Evoluzione della classificazione

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

#### Art. 3 - Classificazione Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono 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 sovrintenda 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 acquirente 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;
- 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) schedatore flussista;

19) contabile/impiegato amministrativo: personale che in  
condizioni di

autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa  
nell'ambito delle

proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure  
operative

complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo  
adottato

nell'ambito dello specifico campo di competenza. è incaricato di  
svolgere

congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare,  
imputare,

contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni  
contabili ed

effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o  
consuntivi,

evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti  
interventi

operativi;

20) programmatore minutatore di programmi;

21) addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che  
organizza lo

stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di  
commissioni, nelle

aziende commerciali dei settori ferro e acciai. metalli non  
ferrosi e

rottami;

22) operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori

ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:

a) il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il

riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione

critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la

successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento

di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione

di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la

delibera funzionale;

b) il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da

esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri

della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia

operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere,

interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di

avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura

operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche

e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla

formazione professionale degli altri operatori;

23) addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di

lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione

di libri e stampe periodiche;

24) conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni

di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione

dell'automezzo in dotazione;

25) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

26) rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;

27) tecnico riparatore del settore elettrodomestici:

l'aggiustatore ed il

riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione

critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti. sceglie la

successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda:

28) tecnico riparatore del settore macchine per ufficio:

l'aggiustatore ed

il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i

guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue

qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la

riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse

curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche

presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria

documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

29) macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed

adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa,

nell'ambito delle mansioni assegnate. Esegue con perizia tutte le seguenti

fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura,

taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura

dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;

30) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella

predetta elencazione.

Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi

anche di vendita e relative operazioni complementari. nonché i lavoratori

adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

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

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

intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;

b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS.) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione con i mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);

c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;

d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;

e) operatore alla presso-cesoia nel settore dei rottami;

f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;

g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in

condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;

h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;

30) addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

31) operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

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

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

#### Quinto livello

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

- 1) fatturista;
- 2) preparatore di commissioni;
- 3) informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- 4) addetto di biblioteca circolante;
- 5) addetto al controllo delle vendite;
- 6) addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- 7) addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;

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

25) operaio qualificato;

26) operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed

acciai, metalli non ferrosi e rottami:

a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o

longitudinale il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a

piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla

linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a

bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici,

compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;

b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità

professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad

effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di

lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento

automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico,

l'addetto alle presse il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto

alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla

fiamma;

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

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

e) l'addetto alla manovra vagoni;

f) il conduttore di carrelli elevatori;

g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il

materiale e alle relative registrazioni di peso;

h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di

manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;

27) addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle

aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

28) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella

predetta elencazione.

(1) L'aiutante commesso è il lavoratore addetto alla vendita che non ha

compiuto l'apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (o perché ha superato l'età o perché proviene da altri settori).

L'aiutante commesso permane al Quinto livello per un periodo di 18 mesi.

#### Sesto livello

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

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

#### Nota a verbale

Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la

deroga di cui all'art. 1, IV comma della legge 9 dicembre 1977, n.903.

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia

o equivalenti e cioè:

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

## TITOLO II Quadri

### Art. 4 - Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto

dalla legge 13 maggio 1985, n.190, i prestatori di lavoro subordinato,

esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni

direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e

l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e

programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e

struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali

anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori

o servizi di particolare complessità operativa

OVVERO

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed

elevata professionalità di tipo specialistico. alla ricerca ed alla

definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità

economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

### Art. 5 - Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente

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

#### Art. 6 - Assegnazione della qualifica

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

#### Art. 7 - Polizza assicurativa

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

#### Art. 8 - Orario

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

#### Art. 9 - Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 88 e 89, Seconda Parte,  
il  
trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza  
verrà di

norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45

giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto,

per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del

canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello

occupato nella località di provenienza.

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

e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può

fare ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo Art. 10.

#### Art. 10 - Collegio di conciliazione e arbitrato

E' istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti

alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla

Organizzazione imprenditoriale della Confcommercio territorialmente

competente, un altro designato congiuntamente dalla FILCAMS, FISASCAT e

UILTuCS, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo

dalle predette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio

arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le

Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per

territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con

gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere

sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La

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

#### Art. 11 - Indennità di funzione

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

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

A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita la Cassa di Assistenza Sanitaria "QuAS", integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.  
A decorrere dal 1° gennaio 1989 il contributo a favore della Cassa è

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

#### Art. 13 - Investimenti formativi

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

#### Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per

l'attribuzione della qualifica di Quadro e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

### TITOLO III

#### Assunzione

##### Art. 14 - Assunzione

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

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

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

##### Art. 15 - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti;

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti. oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui all'art. 14, legge 30 aprile 1962, n.283, ed all'art.37. D.P.R. 26 marzo 1980. n.327, concernente il regolamento di esecuzione della legge

stessa;

h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi

previdenziali e fiscali;

i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni

di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione,

dell'anno di calendario in corso;

l) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a

termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi

immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto

previsto dall'art.5, legge 11 novembre 1983 n.638;

m) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati

ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

#### Art. 16 - Esclusione delle quote di riserva

Ai sensi del secondo comma dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223,

non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa

nei livelli Quadro, I, II, III, nonché IV e V a condizione che questi

ultimi abbiano già prestato servizio presso imprese del terziario e siano

stati interessati da processi di mobilità, crisi aziendale o diminuzioni di

organico.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di

custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto

comma, dell'art.25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della

copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art, 25

citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente

individuate.

## TITOLO IV

### Periodo di prova

#### Art. 17 - Periodo di prova

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

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

Ai sensi dell'art. 4. R.D.L. 13 novembre 1924, n.1825, convertito in legge

18 marzo 1926, n.562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve

essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti

livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere

inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al

lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto

in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con

diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità

supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato

regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e

il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

### Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto

a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

## TITOLO V

## Apprendistato

### Premessa

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

### Art. 18 - Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel

Quarto e Quinto livello, con le seguenti eccezioni:

- a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
- b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;
- c) mansioni per le quali è richiesta la patente di abilitazione.

L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di

qualifica rilasciato dagli Istituti professionali di Stato istituiti con

Decreti Presidenziali in applicazione dell'art.9, R.D.L. 21 settembre 1938,

n. 2038, convertito nella legge 2 giugno 1939, n. 739, e dagli Istituti

legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi della legge 18 gennaio 1942,

n. 86, ovvero di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'articolo

14 della legge 21 dicembre 1978, n.845, limitatamente alle mansioni

corrispondenti al diploma.

#### Art. 19 - Proporzione numerica

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

#### Art. 20 - Età per l'assunzione

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore a venti, salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge 17 ottobre 1967, n.977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. In deroga a quanto stabilito nel comma precedente, possono essere assunti in qualità di apprendisti anche coloro i quali abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età, purché adibiti a lavori considerati leggeri a norma di legge e a condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

#### Art. 21 - Assunzione nominativa

Ai sensi dell'art. 21, legge 28 febbraio 1987, n. 56, per l'assunzione degli apprendisti è ammessa la richiesta nominativa. A tal fine il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà

precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

#### Art. 22 - Periodo di prova

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

#### Art. 23 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

#### Art. 24 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

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

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

#### Art. 25 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

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

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio,

ove la  
frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

#### Art. 26 - Trattamento normativo

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

#### Art. 27 - Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti risultano costituite dalle seguenti componenti:

a) paga base tabellare:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: il 65% della paga base

tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: l'80% della paga base

tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;

b) indennità di contingenza:

secondo le misure e le modalità previste dalla legge 26 febbraio 1986, n.38.

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

#### Art. 28 - Durata dell'apprendistato

Salvo quanto previsto dall'art. 29, Seconda Parte, il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 18 mesi per le

qualifiche comprese nel Quinto livello e di 24 mesi per le qualifiche

comprese nel Quarto livello.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni alla competente

Sezione Circostrizionale i nominativi degli apprendisti ai quali

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

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

Nelle aziende o singoli reparti di esse del settore alimentare,  
che  
trattano prodotti, freschi e non, da vendersi a taglio e peso, il  
periodo  
di apprendistato per il raggiungimento delle qualifiche di cui al  
n. 23 del  
Quarto livello è fissato in 36 mesi.  
Al livello di competenza tra le Associazioni Imprenditoriali  
territoriali e  
le corrispondenti Organizzazioni Sindacali, possono essere  
realizzate  
intese - da trasmettersi agli Enti Bilaterali interessati e  
all'Osservatorio Nazionale - che determinino, per specifiche  
figure  
professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli  
previsti  
all'art. 28, Seconda Parte, fino ad un massimo di 36 mesi.  
Ferma restando ogni altra norma vigente in materia, nelle aziende  
commerciali di lane sudice e lavate, seme bachi, cascami di seta,  
fibre  
tessili varie e stracci, la durata massima dell'apprendistato per  
le  
qualifiche già comprese nelle ex categorie D e E non potrà  
superare i 9  
mesi se l'apprendista non abbia compiuto il diciottesimo anno di  
età, e i 6  
mesi se l'apprendista abbia compiuto il diciottesimo anno di età.  
I datori di lavoro che intendono assumere apprendisti in base agli  
accordi  
previsti dal precedente secondo comma debbono presentare - prima  
dell'inoltro della richiesta dell'autorizzazione all'ispettorato  
del Lavoro  
- domanda alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale,  
prevista  
dall'art. 16, Prima Parte, competente per territorio, la quale,  
esaminate  
le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato,

esprime  
parere vincolante di congruità.

#### Art. 30 - Rinvio alla legge

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

#### Dichiarazione a verbale

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

### TITOLO VI

#### Orario di lavoro

#### Art. 31 - Orario normale settimanale

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

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti

l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante

esclusivamente autostradali e per i dipendenti da aziende distributrici di

carburante metano compresso per autotrazione l'orario di lavoro è fissato

in 42 ore settimanali.

A decorrere dal 1° dicembre 1997 per i dipendenti da gestori di impianti di

distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario di lavoro

è fissato in 41 ore settimanali.

Tale orario settimanale si realizza attraverso l'assorbimento di 24 ore di

permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 68, Seconda Parte.

A decorrere dal 1° dicembre 1998 per i dipendenti di cui al quarto

comma

del presente articolo l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, fermo restando l'assorbimento di 24 ore di cui al comma precedente.

Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro

di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione

assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo

per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno

che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine

dell'orario di lavoro giornaliero.

(1) vedi art. 68, Seconda Parte

#### Art. 32 - Articolazione dell'orario settimanale

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del

terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle

singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel

successivo art. 34, Seconda Parte, anche per singole unità produttive e

tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a.1) 40 ore settimanali.

Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in

vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore

mezza giornata a turno settimanale.

Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle

mezze giornate congiuntamente alla domenica, le parti concordano di

costituire a livello territoriale le Commissioni Paritetiche al fine di

cercare adeguate soluzioni.

Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla

disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei

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

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

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

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

Art. 33 - Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art.31, Seconda Parte, le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash & carry e ipermercati realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all 'art.68, terzo comma, Seconda Parte, e le ulteriori 16 ore di cui al successivo quarto comma dell'art.68, Seconda Parte.

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

Per le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico secondo le tipologie di cui al primo comma del presente articolo, che alla data di entrata in vigore del presente contratto non applichino l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore ivi prevista, tale regime medio settimanale sarà applicato a decorrere dal 1° gennaio 1996, fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale. Per le catene di discount che occupino più di 400 dipendenti l'applicazione del primo comma di cui al presente articolo avverrà con la seguente

gradualità:

- dal 1° luglio 1996 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale

su 39 ore attraverso l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art.68;

- dal 1° luglio 1997 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale

su 38 ore attraverso l'assorbimento di ulteriori 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art.68 (per complessive 72 ore);

sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

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

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra

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

#### Art. 35 - Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di  
contrattazione  
aziendale dall'art.12, Prima Parte, per far fronte alle variazioni  
dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare  
diversi  
regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il  
superamento  
dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al  
limite di  
44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.  
Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere  
realizzate  
intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma  
sino ad un  
massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.  
A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei  
precedenti commi,

l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

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

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

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

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

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

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 86, Seconda Parte.

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

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

Art. 38 - Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto  
in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le  
istanze del personale con le esigenze dell'azienda.  
Ai sensi dell'art.12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (1),  
l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita  
tabella  
collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.  
Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura  
del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

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

dove viene eseguita la paga.

L'orario di lavoro, firmato dal datore di lavoro o da un suo le a  
e  
rappresentante, sarà trasmesso al competente Circolo  
dell'Ispettorato  
dell'Industria e del Lavoro, al quale saranno anche comunicate  
tutte le  
successive modificazioni.

Sul libro paga, vidimato dall'Istituto assicurazioni infortuni o  
dall'istituto di previdenza sociale se l'azienda non è soggetta  
alla legge

infortuni degli operai sul lavoro, deve essere notato,  
giornalmente per  
ciascun lavoratore, il numero di ore di lavoro straordinario,  
distintamente  
da quelle delle ore normali. Per ogni periodo di paga su tale  
libro deve  
risultare distinto l'importo pagato per le ore normali di lavoro  
da quello  
pagato per lavoro straordinario.

Il libro paga deve essere presentato ad ogni richiesta degli  
ispettori e  
funzionari incaricati della vigilanza".

#### Art. 39 - Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa  
dell'azienda

o di un reparto di essa con la diretta responsabilità  
dell'andamento dei

servizi - e cioè i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi,  
i capi

ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla  
vendita o al

lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare  
funzionamento dei

servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario  
normale

di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi  
di notte

o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti  
trattamenti:

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

- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.115,  
Seconda  
Parte, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria  
della

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

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

Norma transitoria

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

Art. 40 - Lavoratori discontinui

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

- 1) custodi;
- 2) guardiani diurni o notturni;
- 3) portieri;
- 4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
- 5) uscieri;
- 6) personale addetto al carico e allo scarico;
- 7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);
- 8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
- 9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

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

Dichiarazioni a verbale

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

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

## TITOLO VII

Part-time

Art. 41 - Premessa

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

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno;

risposta

ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

#### Art. 42 - Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto

scritto (1), nel quale siano indicati:

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

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

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

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

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

#### Art. 43 - Genitori di portatori di handicap

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

#### Art. 44 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti

principi:

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

#### Art. 45 - Relazioni sindacali aziendali

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

#### Art. 46 - Riproporzionamento

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

#### Art. 47 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o

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

#### Art. 48 - Quota oraria della retribuzione

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

#### Art. 49 - Festività

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

#### Art. 50 - Permessi retribuiti

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

#### Art. 51 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art.69, Seconda Parte, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

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

#### Art. 52 - Permessi per studio

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

#### Art.53 - Lavoro supplementare

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

- compilazione degli inventari e dei bilanci o analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno è consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro straordinario.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.115 Seconda Parte, secondo le modalità previste dall'art.118 a), Seconda Parte, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 27%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del II comma dell'art.2120 c.c..

Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti. Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al II comma del presente articolo.

Dichiarazione verbale

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

Art. 54 - Registro lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a

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

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

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

#### Art. 56 - Preavviso

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

#### Art. 57 - Relazioni sindacali regionali

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

## Art. 58 - Condizioni di miglior favore

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

## TITOLO VIII

### Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

## Art. 59 - Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale

orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di

lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 200 ore annue.

Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro

straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre

l'orario di lavoro stabilito dal secondo e terzo comma del precedente art.

31, Seconda Parte.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato

dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo

permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art.5, R.D.L. 15

marzo 1923, n.692, e dell'art.9 del relativo regolamento.

## Art. 60 - Maggiorazione lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art.5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le

ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti

l'orario normale di lavoro previsto dall'art.31, Seconda Parte, del

presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte, e con le seguenti

maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di

cui all'art.113, Seconda Parte:

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

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

Norma transitoria

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

Art. 61 - Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura

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

#### Norma transitoria

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

#### Art. 62 - Lavoro ordinario notturno

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

#### TITOLO IX

Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 63 - Riposo settimanale

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

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

Art. 64 - Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali

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

Festività infrasettimanali

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

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

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

#### Art. 65 - Retribuzione prestazioni festive

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 68 - Permessi retribuiti

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

retribuiti

sono incrementati di 16 ore:

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

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lettera a.2), b) e c) dell'art.32, Seconda Parte.

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

(1) Le 56 ore di permessi retribuiti sono state concesse con le seguenti

decorrenze:

- 1° gennaio 1982: 24 ore
- 1° luglio 1984:12 ore
- 1° gennaio 1985: 12 ore
- 1° gennaio 1986: 8 ore

Dichiarazione a verbale

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

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione e la norma

di cui  
all'ultimo comma dell'art.64, Seconda Parte, sostituiscono a tutti  
gli  
effetti quanto previsto dall'accordo interconfederale 16 maggio  
1977, sulle  
festività abolite.

Norma di interpretazione autentica

Le norme di cui al presente art.68 si applicano ai Quadri e al  
personale di

cui al primo comma dell'art.39, Seconda Parte.

Per le aziende che avessero interpretato la presente norma in modo  
difforme, viene fatta salva la prassi finora adottata e le  
presenti  
disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 1995.

## TITOLO X

### Ferie

#### Art. 69 - Ferie

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

#### Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto reciprocamente che la disciplina della  
misura e del

computo delle ferie di cui al presente articolo costituisce un  
complesso

normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in  
materia.

Nei confronti dei lavoratori che alla data del 30 giugno 1973 già  
usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi  
(anzianità

di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior favore.

Chiarimento a verbale

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

Art. 70 - Funzioni pubbliche elettive

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

Art. 71 - Determinazione periodo di ferie

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, anche con riferimento alla normativa di cui al presente articolo, restano fermi gli obblighi di cui ai successivi artt.

91, 1° comma, e 150, 1° comma, Seconda Parte.

Art. 72 - Normativa retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione

di fatto, di cui all'art.115, Seconda Parte.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di

lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla

media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del

reparto.

Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in

ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media

mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel

minor periodo di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da

altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto

ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella

spettante al suo sostituto.

Art. 73 - Normativa per cessazione rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti

dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

#### Art. 74 - Richiamo lavoratore in ferie

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

#### Art. 75 - Irrinunciabilità

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

#### Art. 76 - Registro ferie

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

### TITOLO XI

#### Congedi - Diritto allo studio - Aspettativa

#### Art. 77 - Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di

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

#### Art. 78 - Aspettativa non retribuita

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

#### Art. 79 - Congedo matrimoniale

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

congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte.

#### Art. 80 - Diritto allo studio

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

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

dell'attività commerciale.

Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente

art. 77, Seconda Parte, si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di

permesso accordate con il presente articolo.

Art. 81 - Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori

con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione

degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al

miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Art. 82 - Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali

intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i

servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo

indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il

tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo

non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a

domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio

per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di

tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà

essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria

competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma

scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

#### Art. 83 - Congedi e permessi per handicap

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

a) il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino ai tre

anni di età del bambino;

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

dell'INPS;

c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese,

indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con

handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado,

convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che

il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno

presso istituti specializzati. Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si

cumulano con quelli previsti dall'articolo 7 della Legge 1204/71, si

applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7,

Legge 1204/71.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e

non può essere trasferito senza il proprio consenso.

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

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertati, può

usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di

cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa

espresso  
riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla  
legislazione in  
vigore (1).

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

## TITOLO XII

Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile

### Art. 84 - Chiamata alle armi

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è  
disciplinata  
dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n.303, a norma del quale il  
rapporto di  
lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo  
del  
servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del  
posto.

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

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

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

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art.2120 c.c.,  
come  
modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n.297, a decorrere dal 1°

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

#### Art. 85 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il  
periodo in  
cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.  
Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli  
effetti  
dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31  
maggio 1982,  
nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.  
A decorrere dal 1° giugno 1982, fino al 31 marzo 1987, il periodo  
di  
richiamo alle armi è considerato utile per il trattamento di fine  
rapporto,  
ai soli 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 di richiamo alle armi deve essere  
computato nella  
retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine  
rapporto  
l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art.113,  
Seconda Parte,  
alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale  
svolgimento del rapporto di lavoro.  
Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto  
al  
trattamento previsto dalla Legge 10 giugno 1940, n.653(1).  
Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a  
favore dei  
richiamati ha termine con la cessazione dell'attività  
dell'azienda.  
Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in  
quello di  
invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore  
deve porsi  
a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua  
occupazione entro  
il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non  
superiore ad  
un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma  
non a  
sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei  
mesi. Nel  
caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si  
ponga a  
disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà  
considerato dimissionario.  
Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:  
a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è  
sospesa;  
b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato  
limitatamente alla  
durata del contratto;  
c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta  
sospeso fino  
alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio  
militare non è  
computato agli effetti dell'anzianità di servizio;  
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di  
licenziamento, il  
posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il  
relativo  
periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

### TITOLO XIII

#### Missioni e trasferimenti

##### Art. 86 - Missioni

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

In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita -

competete:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

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

3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in

esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;

4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della

retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte; qualora non vi sia

pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una 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.86, Seconda Parte, del

presente contratto è stata convenuta in applicazione del principio della

facoltà di adozione di convenzioni speciali, previste e ammesse dall'art.57

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

#### Art. 87 - Trattamento retributivo trasporto merci

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diana di cui al precedente art. 86, Seconda Parte, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

- a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte, per le assenze da 9 a 11 ore;
- b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte, per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
- c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte, per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

#### Art. 88 - Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- a) al lavoratore che non sia capofamiglia:
  - 1) rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
  - 2) rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
  - 3) rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
  - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 86, Seconda Parte, ovvero un pié di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
- b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
  - 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;

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

3) rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per se e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a pié di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

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

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

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

#### Art. 89 - Disposizioni per i trasferimenti

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

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

#### TITOLO XIV

#### Malattie e infortuni

##### Art. 90 - Malattia

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

##### Art. 91 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art.90, Seconda Parte, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt.148 e 151, Seconda Parte, del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt.137 e 138, Seconda Parte, del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare

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

#### Art. 92 - Obblighi del lavoratore

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

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

#### Art. 93 - Periodo di comporta

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

#### Art. 94 - Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente,

il

lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due

terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in

poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23

dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal

datore di lavoro ai sensi dell'art.1, Legge 29 febbraio 1980, n.33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i

contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2,

Legge 29 febbraio 1980, n.33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi

dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente

le seguenti misure:

1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;

3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione

giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di

normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende

la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115,

Seconda Parte.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di

malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art.2, della Legge 29

febbraio 1980, n.33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con

avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico

curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia,

nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della

malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato

a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del

presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura

ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui

ai successivi artt.96 e 100, Seconda Parte, né agli apprendisti.

Dichiarazione a verbale

Il sistema di computo delle integrazioni a carico del datore di lavoro

decorre dal 1° aprile 1987

Art. 95 - Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni

sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto

all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di

lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia

trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non

essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto

inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta

esonero da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro

valgono le stesse norme di cui agli artt.46, 93 e 95, Seconda Parte.

Dichiarazione a verbale

A decorrere dall'1.1.95 i periodi di comporta per malattia e per infortunio

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

#### Art. 96 - Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art.73, D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115, Seconda Parte, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere

complessivamente le seguenti misure:

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;

3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione

giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di

normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende

la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.115,

Seconda Parte.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente

comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non

corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Dichiarazione a verbale

Il sistema di computo delle integrazioni a carico del datore di lavoro

decorre dal 1° aprile 1987

#### Art. 97 - Quota giornaliera per malattia e infortunio

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

#### Art. 98 - Festività

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

#### Art. 99 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio

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

prosecuzione del rapporto.

#### Art. 100 - Tubercolosi

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

#### Art. 101 - Rinvio alle leggi

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

TITOLO XV

## Gravidanza e puerperio

### Art. 102 - Astensione dal lavoro

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

In applicazione ed alle condizioni previste dalla sentenza della Corte

Costituzionale n. 972 dell'11 ottobre 1988, per le lavoratrici madri

addette a lavori pericolosi, faticosi e insalubri il periodo di astensione

obbligatoria post partum è fissato in 7 mesi.

Il diritto di cui alla lettera c) è riconosciuto anche al padre lavoratore

ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7, legge 9 dicembre 1977, n.

903 alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione

della sentenza della Corte Costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove

l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o

grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla

madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art.7

della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso

articolo.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo

di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla

legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era

stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova). Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. Ai sensi dell'art.4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso. I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

(1)

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i

contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2,

Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori

stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di

maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, Legge

29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li

abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6, Legge

9 dicembre 1977, n. 903.

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

a tempo parziale a pag.

#### Art. 103 - Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il

primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili,

durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di

lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla

madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte

Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in

ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto

ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in

cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di

astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause,

l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora

ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della

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

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

#### Art. 104 - Normativa

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

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

## TITOLO XVI

### Sospensione del lavoro

#### Art. 105 - Sospensione

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

TITOLO XVII  
Anzianità di servizio

Art. 106 - Decorrenza anzianità di servizio

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 107 - Computo anzianità frazione annua

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

TITOLO XVIII  
Anzianità convenzionale

Art. 108 - Anzianità convenzionale

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate  
verrà  
riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa  
indennità  
sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come  
segue:

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

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta

nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende

ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro

ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al

riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al

datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle

predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire

la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente

contratto restano ferme le norme di cui all'art. 76 del precedente CCNL 23

ottobre 1950 in base alle quali i lavoratori stessi, per ottenere il

riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovevano esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23

ottobre 1950

e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di

presentare i documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data; l'entrata

in vigore del presente contratto non riapre i suddetti termini.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei

titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità

convenzionale cui egli ha diritto.

Chiarimento a verbale

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

TITOLI XIX

Passaggi di qualifica

Art. 109 - Mansioni del lavoratore

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

Art. 110 - Mansioni promiscue

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

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

#### Art. 111 - Passaggi di livello

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

#### TITOLO XX

##### Scatti di anzianità

#### Art. 112 - Scatti di anzianità

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

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

1.1.1990

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

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

Nota a verbale

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

Interpretazione Autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità

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

dell'anzianità dal giorno dell'assunzione (art.75 CCNL 18 marzo 1983).

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

## TITOLO XXI

### Trattamento economico

#### Art. 113 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) indennità di contingenza;
- c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
- d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 112, Seconda Parte;
- e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi.

L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

#### Art. 114 - Conglobamento elemento distinto della retribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a

titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accordo

Interconfederale 31 luglio 1992, è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata

dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo dell'indennità di

contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre

1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli.  
Contestualmente,  
le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento  
distinto della  
retribuzione.

#### Art. 115 - Retribuzione di fatto

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

#### Art. 116 - Retribuzione mensile

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

#### Art. 117 - Quota giornaliera

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

#### Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore  
convenzionale di cui

al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

#### Art. 118 - Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
- c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

#### Art. 119 - Paga base nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende commerciali di cui al Titolo I e II, Seconda Parte, del presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle allegate tabelle A e B che fanno parte integrante del presente contratto.

La paga base nazionale conglobata di cui al precedente comma si raggiunge con le modalità e le decorrenze indicate nell'art. 120, Seconda Parte, sommando alla paga base nazionale conglobata in atto al 31 dicembre 1990 gli aumenti di cui al successivo art. 120, Seconda Parte.

Nei confronti del personale assunto successivamente al 31 dicembre 1990 verrà applicata la tabella in vigore alla data di assunzione risultante dall'applicazione dei criteri di cui al secondo comma del presente articolo.

#### Art. 120 - Aumenti retributivi mensili

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

-----  
LIVELLI AUMENTI AUMENTI TOTALE  
1/1/95 1/1/96  
-----

|        |         |         |         |
|--------|---------|---------|---------|
| Quadri | 133.681 | 121.528 | 255.209 |
| I      | 120.419 | 109.472 | 229.891 |
| II     | 104.164 | 94.694  | 198.858 |
| III    | 89.031  | 80.938  | 169.969 |
| IV     | 77.000  | 70.000  | 147.000 |
| V      | 69.567  | 63.243  | 132.810 |
| VI     | 62.456  | 56.778  | 119.234 |
| VII    | 53.472  | 48.611  | 102.083 |

-----

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

Art. 121 - Una tantum

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

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

#### Art. 122 - Terzi elementi provinciali

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

data successiva al 31 gennaio 1983.

#### Art. 123 - Terzi elementi nazionali

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

#### Art. 124 - Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

#### Art. 125 - Trattamento personale di vendita a provvigione

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

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

#### Art. 126 - Indennità di cassa e maneggio denaro

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

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

#### Art. 127 - Prospetto paga

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

di lavoro  
o di chi ne fa le veci.

TITOLO XXII  
Mensilità supplementari (13a e 14a)

Art. 128 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13 mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. (1)

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 102, Seconda Parte, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

(1) Vedi art. 107, Seconda Parte.

## Art. 129 - Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. (1)

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente art. 128, Seconda Parte.

(1) Vedi art. 107, Seconda Parte.

Nota a verbale

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

TITOLO XXIII

Risoluzione del rapporto di lavoro

a) Recesso

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

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

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

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi. A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

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

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

Art. 132 - Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art.35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e della legge

il maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cc. e art. 131, Seconda Parte, del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

#### Art. 133 - Nullità del licenziamento

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

#### Art. 134- Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento

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

#### Art. 135 - Licenziamento simulato

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

#### b) Preavviso

#### Art. 136 - Preavviso

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

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

VI e VII Livello 15 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello 90 giorni di calendario

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. 137 - Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso

al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della

retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, corrispondente al

periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a

mensilità.

c) Trattamento di fine rapporto

Art. 138- Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo

le norme del presente articolo (1).

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di

fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del CCNL 17 dicembre 1979 (all.9).

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota

annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine

rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;

- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni

straordinarie non contrattuali e simili;

- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;

- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 104, 137, 140 e 141, Seconda Parte;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art.69, Seconda Parte;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 139 - Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 140 - Fallimento dell'azienda

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

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

Art. 141 - Decesso del dipendente

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

Art. 142 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore,

sarà  
corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse  
del 2%  
superiore al tasso ufficiale di sconto.  
L'importo così determinato si intende comprensivo della  
rivalutazione  
monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine  
rapporto.

Norma transitoria

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

d) Dimissioni

Art. 143- Dimissioni

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

Art. 144 - Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1,  
Legge 9  
gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel

periodo

intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla

celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese

all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha

diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 138, Seconda

Parte, con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto

con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 136, Seconda

Parte, e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il

termine di un mese.

Art. 145 - Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in

occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 104, Seconda

Parte, del presente contratto.

TITOLO XXIV

Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 146 - Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e

il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una

condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i

materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 147 - Divieti

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi

oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con

l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art.33, Prima Parte, del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito. Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

#### Art. 148 - Giustificazione delle assenze

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

#### Art. 149 - Rispetto orario di lavoro

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

art. 151, Seconda Parte.

#### Art. 150 - Comunicazione mutamento di domicilio

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

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

#### Art. 151 - Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art.113, Seconda Parte;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

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

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si

applica nei confronti del lavoratore che:

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

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti

mancanze:

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

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

Art. 152 - Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo

XXIV

nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori

mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda

impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle

procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n.

300 o di quelle previste dal Titolo IV, Prima Parte, del presente contratto.

#### Art. 153 - Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata

al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del

termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può

essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

#### TITOLO XXV

##### Cauzioni

#### Art. 154 - Cauzioni

Per le mansioni che la giustifichino il datore di lavoro stabilirà per

iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere

prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un

istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere

versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro;

il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del

libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali

premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità. La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

#### Art. 155 - Diritto di rivalsa

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

#### Art. 156 - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

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

### TITOLO XXVI

#### Calo merci e inventari

#### Art. 157 - Calo merci

Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle

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

#### Art. 158 - Inventari

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

di  
cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del  
negozio o  
spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale  
controllo  
saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà  
l'obbligo di  
rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal  
ricevimento della comunicazione.  
La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati  
esonera il  
gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate  
tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

## TITOLO XXVII

### Responsabilità civili e penali

#### Art. 159 - Assistenza legale

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

#### Art. 160 - Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in  
conseguenza di  
procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal  
servizio e dallo  
stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al  
giudicato  
definitivo.  
In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il  
lavoratore  
abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha  
facoltà di  
sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro  
emolumento o compenso.  
Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato

definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio. In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

## TITOLO XXVIII

### Coabitazione, vitto e alloggio

#### Art. 161 - Coabitazione, vitto e alloggio

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30 giugno 1973 rimane in vigore fino alla scadenza del presente contratto.

In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 115,

Seconda Parte;

b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art.

115, Seconda Parte;

c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 115,

Seconda Parte;

d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 115,

Seconda Parte.

## TITOLO XXIX

### Divise e attrezzi

#### Art. 162 - Divise e attrezzi

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

## TITOLO XXX

### Appalti

#### Art. 163 - Appalti

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

pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente contratto. La norma di cui al precedente capoverso trova applicazione per le aziende previste dall'art.12, Prima Parte.

#### TITOLO XXXI

##### Art. 164 - Decorrenza e durata del contratto

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

##### Dichiarazione delle parti

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

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

Il giorno 29 maggio 1995

Verbale d'intesa

La Commissione Paritetica Nazionale per i Viaggiatori e Piazzisti del

Terziario, cui la "Norma Transitoria" post art. 157 dell'ipotesi di accordo

3 novembre 1994 aveva affidato il compito di procedere affinché la disciplina contrattuale dei Viaggiatori e Piazzisti dipendenti da aziende

del terziario confluisse in quella per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, ha terminato i propri lavori.

È stato pertanto concordato il presente "Verbale d'intesa" che contiene, da

un lato, l'elencazione dei titoli degli articoli riguardanti la disciplina

comune ai due contratti collettivi di lavoro, e dall'altro, alcune norme

specifiche destinate a regolare gli aspetti peculiari della prestazione

lavorativa tipica dei Viaggiatori e Piazzisti ora operatori di vendita.

La commissione ritiene quindi di poter presentare alle parti stipulanti il

risultato finale del proprio lavoro.

Operatori di vendita

Premessa

Le Parti contrattuali, premesso che:

- Con la "Dichiarazione congiunta" post art. 83 del CCNL 15 luglio 1992

convenivano di costituire una Commissione Paritetica Nazionale al fine, fra

l'altro, di valutare l'opportunità del mantenimento dell'autonomia contrattuale della figura del Viaggiatore e Piazzista;

- a conclusione dei lavori, è apparso non impossibile

l'accorpamento di

tale CCNL per i Viaggiatori e Piazzisti nell'ambito del CCNL per il

Terziario, salvaguardando in apposito protocollo aggiuntivo gli aspetti

peculiari e specifici di tale figura professionale;

convengono sulla necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere

aderenti alle specificità della prestazione e del trattamento dei Viaggiatori e Piazzisti siano regolamentati con criteri e formulazione diversi da quelli delle generalità dei dipendenti.

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

Articoli della II parte del CCNL terziario

- Art. 14 "Assunzione"
- Art. 15 "Documentazione"
- Art. 63 "Riposo settimanale"
- Art. 64 "Festività"
- Art. 69 "Ferie"
- Art. 70 "Funzioni pubbliche elettive"
- Art. 71 "Determinazione periodo di ferie"
- Art. 72 "Normativa retribuzione ferie" (limitatamente al primo comma)
- Art. 73 "Normativa per cessazione rapporto"
- Art. 74 "Richiamo lavoratore in ferie"
- Art. 75 "Irrinunciabilità"
- Art. 76 "Registro ferie"
- Art. 77 "Congedi retribuiti"
- Art. 78 "Aspettativa non retribuita"
- Art. 79 "Congedo matrimoniale"
- Art. 82 "Aspettativa per tossicodipendenza"
- Art. 83 "Congedi per handicap"
- Art. 84 "Chiamata alle armi"
- Art. 85 "Richiamo alle armi"
- Art. 90 "Malattia"
- Art. 91 "Normativa"
- Art. 92 "Obblighi del lavoratore"
- Art. 100 "Tubercolosi"
- Art. 101 "Rinvio alle leggi"
- Art. 102 "Astensione per gravidanza o puerperio"
- Art. 103 "Permessi per assistenza al bambino"
- Art. 104 "Normativa gravidanza e puerperio"
- Art. 105 "Sospensione dal lavoro"
- Art. 106 "Decorrenza anzianità di servizio" e chiarimento a verbale
- Art. 107 "Computo frazione annua"
- Art. 108 "Anzianità convenzionale"
- Art. 109 "Mansioni del lavoratore"

Art 110 "Mansioni promiscue"  
Art. 111 "Passaggi di livello"  
Art. 114 "Conglobamento EDR"  
Art. 116 "Retribuzione mensile"  
Art. 117 "Quota giornaliera"  
Chiarimento a verbale  
Art. 124 "Assorbimenti"  
Art. 126 "Indennità di maneggio denaro"  
Art. 127 "Prospetto paga"  
Art. 128 "Tredicesima mensilità"  
Art. 129 "Quattordicesima mensilità"  
Art. 130 "Recesso ex articolo 2118 cc."  
Art. 131 "Recesso ex articolo 2119 c.c."  
Art. 132 "Normativa recesso"  
Art. 133 "Nullità del licenziamento"  
Art. 134 "Nullità licenziamento per matrimonio"  
Art. 135 "Licenziamento simulato"  
Art. 137 "Indennità sostitutiva di preavviso"  
Art. 138 "Trattamento di fine rapporto"  
Art. 139 "Cessione o trasformazione d'azienda"  
Art. 140 "Fallimento dell'azienda"  
Art. 141 "Decesso del dipendente"  
Art. 142 "Corresponsione TFR"  
Art. 143 "Dimissioni"  
Art. 144 "Dimissioni per matrimonio"  
Art. 145 "Dimissioni per maternità"  
Art. 146 "Obblighi del prestatore di lavoro"  
Art. 150 "Mutamento di domicilio"  
Art. 152 "Codice disciplinare"  
Art. 153 "Normativa provvedimenti disciplinari"  
Art. 154 "Cauzioni"  
Art. 155 "Diritto di rivalsa"  
Art. 156 "Ritiro cauzione per cessazione rapporto"  
Art. 160 "Procedimenti penali"  
Art. 162 "Divise ed attrezzi"  
Art. 163 "Appalti"  
Art. 164 "Decorrenza e durata"

#### I Parte

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

#### Parte speciale

Art. 1 Classificazione del personale  
Art. 2 Assunzione  
Art. 3 Periodo di prova  
Art. 4 Prestazione lavorativa settimanale

Art. 5 Riposo settimanale e festività  
Art. 6 Permessi retribuiti  
Art. 7 Giustificazione delle assenze  
Art. 8 Part-time  
Art. 9 Chiamata alle armi  
Art. 10 Trasferimenti  
Art. 11 Diarie  
Art. 12 Trattamento economico di malattia e infortunio  
Chiarimento verbale  
Art. 13 Tutela del posto di lavoro  
Art. 14 Scatti di anzianità  
Nota a verbale  
Interpretazione autentica delle parti  
Art. 15 Trattamento economico  
Art. 16 Una tantum  
Art. 17 Provvigioni  
Art. 18 Mensilità supplementari  
Art. 19 Rischio macchina  
Art. 20 Preavviso  
Art. 21 Trattamento di fine rapporto  
Art. 22 Trattenimento in sede  
Art. 23 Provvedimenti disciplinari  
Art. 24 Diritti sindacali  
Art. 25 Tentativo di conciliazione presso UPLMO  
Art. 26 Procedura II tentativo di conciliazione  
Art. 27 Collegio arbitrale  
Art. 28 Contrattazione integrativa aziendale  
Art. 29 Contratti di formazione e lavoro  
Art. 30 Quote di riserva

Nota a verbale

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

Art. 1 - Classificazione del personale

Agli effetti del presente contratto si considera:

a) Operatore di Vendita di 1a (prima) categoria l'impiegato di concetto, comunque

denominato, assunto stabilmente da una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;

b) Operatore di Vendita di 2a (seconda) categoria l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

All'Operatore di Vendita potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

#### Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che l'eventuale assegnazione dei compiti alternativi all'attività di vendita non dovrà modificare il profilo professionale dell'Operatore di Vendita sopra indicato. Il distributore che contemporaneamente alla consegna è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nella categoria di cui al punto b).

Le parti si danno atto che con la presente formulazione hanno inteso superare, ai fini dell'attribuzione delle qualifiche, il criterio della territorialità implicito nella precedente pattuizione tenuto conto dell'evoluzione intervenuta nei mezzi di comunicazione.

#### Sviluppo professionale

Le parti riconoscono il comune interesse alla valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Le aziende, pertanto, nell'intento di perseguire la predetta comune finalità, ove se ne presentino le condizioni di realizzabilità, promuoveranno specifiche iniziative di addestramento volte a far acquisire all'Operatore di Vendita le conoscenze professionali necessarie allo svolgimento dei compiti alternativi e/o complementari all'attività

di  
vendita (promozione, propaganda, assistenza al punto di vendita).

#### Art. 2 - Assunzione

Fermo restando quanto previsto all'art. 14, Seconda Parte nel presente  
CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere

anche:

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

#### Art. 3 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni.

I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova il fisso mensile del lavoratore non potrà

essere inferiore a quello contrattuale stabilito per la categoria attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto

in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con

diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità

supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato

regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e

il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

#### Art. 4 - Prestazione lavorativa settimanale

La prestazione lavorativa del singolo Operatore di Vendita si svolgerà su

cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due

mezze giornate.

La determinazione dei riposi relativi alle due mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.

Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle due mezze giornate di non presentazione avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

Chiarimenti a verbale

a) Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alternare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere tra loro equivalenti.

b) Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al primo comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.

Art. 5 - Riposo settimanale

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

L'Operatore di Vendita per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra, compatibilmente con la dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

Art. 6 - Permessi retribuiti

In sostituzione delle quattro festività abolite dal combinato disposto

dalla legge n. 54 del 1977 e del D.P.R. n. 792 del 1985, verranno fruiti dai lavoratori altrettanti giorni ovvero mezze giornate di permesso individuale retribuito. I permessi saranno fruiti individualmente, in periodi di minore attività - anche con riferimento all'orario settimanale praticato dall'utenza in relazione alle disposizioni di legge in materia - e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori permessi per complessive 9 giornate all'anno, con le seguenti decorrenze:

- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1984
- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1985
- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1986
- 3 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1992

salvo restando l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali trattamenti non previsti dal presente contratto, in materia di riduzione, di permessi e ferie. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il trenta giugno dell'anno successivo. In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

#### Chiarimento a verbale

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

novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

#### Art. 7 - Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate presso l'azienda entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente

un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel

caso di assenza fino a tre giorni;

b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in

caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

#### Art. 8 - Part-time

La disciplina sul part-time, come regolata dalla Legge 19 dicembre 1984, n.

863 e successive modifiche, nonché dal Titolo VII della Seconda Parte del

presente CCNL si applica agli Operatori di Vendita in quanto compatibile

con la disciplina della loro prestazione lavorativa settimanale.

#### Art. 9 - Chiamata alle armi

A modifica di quanto previsto dal quinto comma dell'art. 84, Seconda Parte,

del presente CCNL, ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art.

2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere

dal 1° giugno 1995, durante il periodo trascorso in servizio militare deve

essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, l'equivalente di quanto l'Operatore di

Vendita avrebbe percepito, in caso di normale svolgimento del rapporto di

lavoro, a titolo di:

- fisso mensile;

- indennità di contingenza;
- eventuali scatti di anzianità agli aventi diritto ai sensi dell'art. 14 del presente Protocollo aggiuntivo;
- altri elementi derivanti dalla contrattazione integrativa.

#### Art. 10 - Trasferimenti

L'Operatore di Vendita trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'Operatore di Vendita che non accetti il trasferimento determinato da comprovate esigenze tecniche, organizzative e/o produttive, sarà considerato dimissionario e avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso.

All'Operatore di Vendita che venga trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre la diaria per giorni 10 all'Operatore di Vendita celibe o

senza congiunti conviventi a carico e per giorni 20 - oltre un giorno per

ogni figlio a carico - all'Operatore di Vendita con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'Operatore di Vendita debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di

affitto, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza

di un massimo di 6 mesi di pigione. Detto rimborso sarà dovuto a condizione

che il contratto di affitto sia stato, precedentemente alla comunicazione

del trasferimento, regolarmente registrato o denunciato al datore di

lavoro. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per

iscritto all'Operatore di Vendita con un preavviso non inferiore ai 30

giorni.

All'Operatore di Vendita che chiede il suo trasferimento, non competono le

indennità di cui sopra.

#### Art. 11 - Diarie

La diaria fissa, costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta all'Operatore di Vendita quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il

periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per

i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella

misura di 2/5 della diaria;

b) se invece l'Operatore di Vendita, con consenso dell'azienda, ha la sua

residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà

diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle

maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede

l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui alla lettera e) dell'art.

2.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'Operatore di Vendita per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non

possa per la distribuzione del suo lavoro rientrare nella propria abitazione saranno rimborsati nei limiti della normalità da individuarsi in

sede aziendale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale

aziendale di cui al Titolo VII, Prima Parte, del presente CCNL.

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

#### Art. 12 - Trattamento economico di malattia e infortunio

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di

infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di interrotta Conservazione Corresp. della Corresp. di  
anzianità del posto retribuzione mezza retrib. mensile  
presso l'azienda in mesi mensile intera per altri  
fino a mesi mesi

a) Fino a 6 anni 8 5 3

b) Oltre 6 anni 12 8 4

Per il trattamento economico durante il periodo di malattia o di  
infortunio

si fa riferimento alla retribuzione di fatto.

Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada  
ammalato o si

infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il  
periodo di

comporto. Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca  
un

infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino  
alla

scadenza del preavviso.

Nel caso invece di infortunio per causa di lavoro, il lavoratore  
dimissionario usufruirà del trattamento previsto al primo comma  
del

presente articolo, per tutto il periodo di comportamento.

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente  
tabella,

qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 12 mesi  
consecutivi,

i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 18 mesi  
consecutivi i

limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse  
malattie.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda  
al

licenziamento dell'Operatore di Vendita, gli corrisponderà il  
trattamento

di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del  
preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti  
non

consenta all'Operatore di Vendita di riprendere servizio,  
l'Operatore di

Vendita stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo  
trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non  
proceda

al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza  
dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di  
rivalutazione del

trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c..

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a  
cessazione

dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. A decorrere dal 1°  
giugno 95

per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

£. 35.000.000 per morte;  
£. 46.000.000 per invalidità permanente totale (1).

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 13 - Tutela del posto di lavoro

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita della idoneità a svolgere mansioni di Operatore di Vendita per infortunio sul lavoro l'azienda, qualora proceda entro un anno a nuove assunzioni, riserverà priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta, compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa ed alle attitudini personali dell'interessato. Le aziende con più di ottanta dipendenti sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, assumeranno ex novo, entro novanta giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e

produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro.

Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio una invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro presso gli uffici provinciali del lavoro, e l'azienda presenterà richiesta di avviamento all'ufficio anzidetto, ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio.

Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi nelle liste di collocamento di cui la legge 29 aprile 1949, n.

264.

Le parti convengono che, in ambedue i casi suddetti, la richiesta di avviamento presentata dall'azienda sarà nominativa, ai sensi dell'art. 33

settimo comma, legge n. 300 del 1970. Il rifiuto dell'interessato ad

espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir

meno dell'impegno di cui ai primi due commi.

Nei casi in cui all'Operatore di Vendita cui sia richiesto espressamente

l'uso dell'automezzo sia sospesa la patente per infrazione commesse - dopo

l'entrata in vigore del contratto - durante lo svolgimento dell'attività

lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo

massimo di sei mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun

effetto contrattuale o di legge.

#### Art. 14 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata, a datare dal 1°aprile 1972, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso

commerciale facente capo alla stessa società) il personale con qualifica di

Operatore di Vendita ha diritto a dieci scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) dalla data di assunzione, per tutto il personale assunto a partire dal

1° giugno 1995;

b) dalla data del 1° giugno 1995, per tutto il personale assunto precedentemente 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 precedentemente alla data del 1° giugno 1995 e che a tale data abbia già compiuto il 21° anno di età.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna categoria, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Decorrenze I Categoria II Categoria

|              |        |        |
|--------------|--------|--------|
| 1°aprile'83  | 25.000 | 23.000 |
| 1°aprile'84  | 26.000 | 24.000 |
| 1°aprile'85  | 27.000 | 25.000 |
| 1°aprile'86  | 28.000 | 26.000 |
| 1°ottobre'86 | 30.000 | 28.000 |

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 31 marzo 1983 è calcolato in base ai valori indicati

nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati

per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi

precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese

immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito

possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che l'importo degli scatti maturati a tutto il 31

marzo 1983 rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti e fermo restando il numero

massimo degli scatti indicati al primo comma del presente articolo.

Le parti convengono altresì, che la presente disciplina degli scatti non

esclude - in occasione dei rinnovi contrattuali - adeguamenti della loro

misura in funzione della prevedibile dinamica della retribuzione base.

Interpretazione autentica delle parti

Le parti si danno atto che, per quanto riguarda la decorrenza degli aumenti periodici di anzianità, la quale deve considerarsi svincolata da qualunque riferimento alla maggiore età del prestatore d'opera, la contrattazione collettiva per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende commerciali (ora denominati Operatori di Vendita) ha subito la medesima evoluzione di quella per i dipendenti da aziende della distribuzione e dei servizi (Settore Commercio) e pertanto ne riconfermano pienamente la natura convenzionale nonché tutto quanto altro sottolineato con la "Interpretazione autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità" in calce all'art. 112, Seconda Parte, del presente CCNL.

#### Art. 15 - Trattamento economico

A decorrere dalle scadenze appresso indicate agli Operatori di Vendita

verrà erogato il seguente aumento salariale.

Decorrenza I Categoria II Categoria

1° gennaio '95 55.000 50.000

1° gennaio '96 50.000 40.000

L'aumento salariale di cui al presente articolo può essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

A decorrere dalla scadenza appresso indicata il fisso mensile degli

Operatori di Vendita sarà, pertanto, il seguente:

Decorrenza I Categoria II Categoria

1° gennaio '96 854.636 729.736

Per l'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, o con altre

forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei

guadagni globali percepiti nei dodici mesi precedenti la data di scadenza

dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia una

durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.

Le parti, nel darsi atto che il sistema retributivo previsto dal presente

articolo sostituisce ogni altro sistema precedentemente in atto, riconoscono che restano ferme le condizioni di miglior favore derivanti da

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

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che, in coerenza con la politica

sindacale in atto, nel corso della vigenza del presente contratto non

saranno stipulati accordi provinciali o settoriali relativi al trattamento

economico e/o normativo degli Operatori di Vendita.

Art. 16 - Una tantum

A tutto il personale avente la qualifica di Operatore di Vendita, in forza

alla data del 1° giugno 1995 - compresi i giovani assunti con contratto di

formazione e lavoro - verrà erogato un importo una tantum pari a lire

200.000 lorde in relazione all'intero periodo di nove mesi intercorrenti

dal 1° aprile 1994 al 31 dicembre 1994.

Tale importo sarà erogato con il foglio paga di luglio 1995.

Per i casi di anzianità inferiore ai nove mesi l'importo di cui sopra sarà

erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata

durante il periodo indicato al comma precedente, secondo i criteri previsti

dagli articoli 106 e 107, Seconda Parte, del presente CCNL.

Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto ad

eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.

Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri

di proporzionalità.

Con i medesimi criteri di cui al comma precedente l'una tantum verrà

erogata al personale assunto con contratto a termine.

L'importo una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di

alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto. Con la corresponsione di tale importo si intende assolto, fino al 31.12.94,

ogni onere contrattualmente connesso al periodo di carenza contrattuale.

In caso di risoluzione del rapporto intervenuto antecedentemente alla

scadenza indicata al secondo comma tale importo verrà erogato sulla base

dei criteri di cui al successivo terzo comma.

#### Art. 17 - Provvigioni

Qualora l'Operatore di Vendita sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta

all'Operatore di Vendita alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o

di concordato, se questa sia inferiore al sessantacinque per cento.

All'Operatore di Vendita spetterà però integralmente la provvigione nel

caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente

stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine

per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni

di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a

buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture,

dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti

tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili sconti extra o

abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o

dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva

della ditta medesima.

All'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, spetterà la

provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite

(affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso. Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente Operatore di Vendita.

#### Art. 18 - Mensilità supplementari

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

#### Art. 19 - Rischio macchina

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

#### Art. 20 - Preavviso

I termini di preavviso sono i seguenti:  
a) fino a 5 anni di servizio compiuti: 30 giorni;

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

#### Art. 21 - Trattamento di fine rapporto

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

#### Art. 22 - Trattenimento in sede

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

#### Art. 23 - Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 7 per le assenze ingiustificate, la inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che li accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- 5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con altre

conseguenze di  
ragione e di legge (licenziamento in tronco).  
Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5  
(licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per  
ragioni di  
moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di  
cui  
all'art. 2105 c.c., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la  
violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti  
dall'art. 7 del  
presente Protocollo aggiuntivo ed in quelli di cui all'art. 2119  
c.c..  
L'importo delle multe sarà destinato al Fondo Pensioni dei  
Lavoratori  
dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della  
documentazione relativa al versamento.

#### Art. 24 - Diritti sindacali

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

firmatarie potranno costituire una rappresentanza sindacale degli Operatori di Vendita presso una sede dell'impresa, rispettivamente ad ambito provinciale, regionale o nazionale - purché in quell'ambito il numero degli Operatori di Vendita sia almeno di quindici unità - designando i dirigenti nella misura indicata al primo comma, ovvero in ragione di un dirigente RSA ogni cinquanta Operatori di Vendita (o frazione superiore a venticinque), nella sola ipotesi che questi ultimi facciano direttamente capo alla sede centrale.

Ai suddetti dirigenti saranno concessi, per il disimpegno delle loro funzioni, permessi nella misura di quattro giorni all'anno. Nel caso che il dirigente svolga la sua attività di lavoro in una zona che disti oltre duecentocinquanta chilometri dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere un ulteriore giorno di permesso ogni trimestre.

La disciplina del presente articolo si applica nei confronti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali i cui nominativi e le relative variazioni siano stati comunicati per iscritto dalle OO.SS. firmatarie all'azienda cui l'Operatore di Vendita appartiene, per il tramite della competente Associazione territoriale dei commercianti aderente alla Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi.

Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al comma 4 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima.

Quanto riconosciuto in tema di rappresentanze sindacali aziendali con il presente articolo non è cumulabile con quanto eventualmente già riconosciuto in sede aziendale o territoriale o con quanto dovesse derivare da disposizioni di legge successive.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive, presso le quali esistano RSA, possono essere istituiti organi di coordinamento a livello centrale, nominati nell'ambito dei dirigenti RSA, per formare un esecutivo composto da:

- 3 dirigenti fino a venticinque unità produttive;
- 6 dirigenti da ventisei unità a settanta;
- 9 dirigenti oltre settanta unità.

Ai dirigenti dell'esecutivo di cui sopra saranno concessi, in aggiunta ai permessi di cui sopra, ulteriori cinque giorni ogni anno solare per il disimpegno dei compiti attinenti al coordinamento dell'attività sindacale nell'ambito aziendale.

Agli effetti di quanto stabilito nel presente articolo sono da considerarsi, altresì, dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di

Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni

sindacali degli Operatori di Vendita del commercio i quali risultino

regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni

stesse. L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere

comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. I componenti dei Consigli o

Comitati suddetti hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti

per partecipare alle riunioni degli organi stessi, nella misura di nove

giorni annui. Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo

sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati direttivi

nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali degli Operatori di

Vendita del commercio, potrà usufruire di ulteriori 7 giorni annui.

Nelle unità produttive con più di quindici Operatori di Vendita l'assemblea

si svolgerà giusta la previsione dell'art. 20 della legge n. 300 del 20

maggio 1970.

Qualora gli Operatori di Vendita dipendano dalla sede centrale ed abbiano

una propria rappresentanza sindacale ai sensi del presente articolo, in

considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, per lo svolgimento delle assemblee di cui all'art. 20 della

legge n. 300, i lavoratori interessati potranno assentarsi dal lavoro per

un massimo di due giorni nel corso dell'anno di calendario, con decorrenza

della retribuzione.

#### Art. 25 - Tentativo di conciliazione presso UPLMO

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

#### Art. 26 - Procedura II tentativo di conciliazione

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, deve ugualmente essere esperito il tentativo di conciliazione di cui ai precedenti articoli del presente Titolo. In caso di conciliazione della controversia, ai sensi e per gli effetti

dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il relativo verbale sarà autenticato dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro competente per il territorio e acquisterà forza di titolo esecutivo con decreto del Pretore. Il termine di sessanta giorni previsto dall'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per l'impugnativa di licenziamento, resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui ai precedenti capoversi. In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione presso gli Uffici del Lavoro le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale in armonia con la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con le procedure e le modalità del seguente articolo.

#### Art. 27 - Collegio arbitrale

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

#### Art. 28 - Contrattazione integrativa a livello aziendale

Nelle aziende che occupano oltre sette Operatori di Vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dall'art. 39 CCNL 5 marzo 1975. Con tale premio si intendono assolti tutti gli adempimenti derivanti per la parte economica della contrattazione aziendale. Il premio aziendale è inoltre assorbito da anticipi concessi in conto di futuri miglioramenti e da altri elementi retributivi dichiarati assorbibili. Qualora in sede aziendale insorgano problemi applicativi della norma le parti si impegnano ad incontrarsi per la loro soluzione.

#### Art. 29 - Contratti di Formazione e Lavoro

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

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

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

#### Art. 30 - Quote di riserva

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 16, Seconda Parte,

del  
presente CCNL (esclusione dalle quote di riserva) per i dipendenti  
da  
aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, le parti  
concordano che ai sensi del secondo comma dell'art. 25, Legge  
223/1991, non  
sono computabili, ai fini della determinazione della riserva le  
assunzioni  
dei lavoratori con qualifica di Operatore di Vendita di prima e  
seconda  
categoria.

Allegati e Tabelle

ALLEGATO 1  
Progetto standard di formazione e lavoro

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

Oggetto: Progetto di formazione e lavoro.

Il  
sottoscritto.....nell  
a sua  
qualità di.....della  
Ditta/Società.....  
sita in..... prov.... Via.....  
n.....  
tel.....CAP..... Esercente attività  
di.....  
aderente alla..... Codice Istat/o  
settore  
produttivo.....  
.....

Contratto applicato: CCNL Terziario della distribuzione e dei  
servizi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La formazione, per i C.F.L. di tipo a.1) e per i C.F.L. di tipo a.2) consisterà nell'impartire nozioni teorico-pratiche necessarie per lo svolgimento delle mansioni ed il conseguimento della qualifica oggetto della formazione stessa e consentirà l'inserimento graduale nella posizione lavorativa sopra indicata, conseguente alla progressiva

acquisizione delle  
capacità professionali.  
Per i C.F.L. di tipo b) la formazione sarà relativa alla  
disciplina del  
rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonchè alla  
prevenzione  
ambientale e antinfortunistica.

In particolare:

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

La formazione sarà realizzata sotto la guida del titolare o di  
altre  
persone esperte, anche, relativamente ai monte ore sopra  
individuati, nel  
corso dello svolgimento delle attività lavorative.

La retribuzione sarà conforme a quella all'uopo prevista dal  
vigente CCNL  
per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e  
dei  
servizi.

Ai sensi della legge 1618/1962 il sottoscritto dichiara che non vi  
sono  
stati negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione di  
personale con la  
stessa qualifica.

Ai sensi dell'art. 2, Legge 675/1977, non sono in atto sospensioni  
dal  
lavoro o riduzioni del personale con la stessa qualifica.

Dichiara inoltre che il presente progetto standard non sarà  
applicato a

giovani che abbiano già fruito di progetti formativi finanziati  
dal Fondo

Sociale Europeo. Dichiara infine di impegnarsi al rispetto del  
vigente CCNL

e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.  
Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'azienda.

All. 1 - Attestato da cui risulti l'iscrizione dell'azienda ad una  
Associazione aderente alla Confcommercio.

Data La Ditta

ALLEGATO 2

Relazioni sindacali a livello nazionale. Insediamento  
dell'Osservatorio

Nazionale

Successivamente alla conclusione del CCNL per i dipendenti di aziende del

Terziario: distribuzione e servizi, del 28 marzo 1987, la Confcommercio e

le Organizzazioni sindacali dei lavoratori Filcams CGIL, Fisascat CISL e

Uiltucs UIL, si sono incontrate numerose volte in ossequio all'impegno

contrattualmente assunto di favorire corretti e proficui rapporti nell'ottica della gestione e del rilancio delle relazioni sindacali. In

questo ambito sono state poste le basi per l'attivazione dell'Osservatorio

Nazionale istituito ai sensi dell'art. 3, Prima Parte, del CCNL.

E' stato, pertanto, possibile procedere all'insediamento di tale organismo

il giorno 2 marzo scorso, con un apposito incontro tenutosi in Roma, presso

la Confcommercio. Come previsto dal contratto nazionale l'Osservatorio

costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle

parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

In questo ambito nel corso della riunione di insediamento i membri dell'Osservatorio hanno concordato sull'opportunità di procedere, in via

preliminare, alla individuazione e raccolta di dati già esistenti, elaborati da Enti o Istituti pubblici e/o privati ovvero dalle stesse

articolazioni territoriali delle organizzazioni firmatarie del CCNL. Può

essere effettuato anche un censimento degli istituti di rilevazione.

Per quanto riguarda, più in particolare, i temi da approfondire, sono stati

inizialmente individuati i seguenti:

- Formazione e qualificazione professionale (conoscenza dello stato del settore).

- Contratti di formazione e lavoro (raccolta accordi territoriali e aziendali).

Le parti hanno, inoltre, concordato di incontrarsi a breve scadenza per

dare il via al gruppo di lavoro per le pari opportunità, previsto dall'art.2, Prima Parte del CCNL e di dar corso all'effettuazione dei

diritti di informazione.

Roma, 18 marzo 1988

### ALLEGATO 3

Schema di riferimento per l'attività dell'Osservatorio Nazionale

L'attività dell'Osservatorio Nazionale potrà svilupparsi secondo lo schema seguente, anche con riferimento a dati ed informazioni trasmessi dagli Osservatori Provinciali.

Campi di intervento

Compiti assegnati

A) Gestione aspetti contrattuali attraverso specifiche ricerche relative a:

- raccolta e registrazione di tutti gli accordi integrativi aziendali e territoriali;
- analisi dei contenuti degli accordi tra loro e con il CCNL;
- elaborazione e statistiche dei punti precedenti;
- elaborazione dei dati forniti dagli Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo del CFL e dell'apprendistato.

B) Analisi delle materie oggetto del diritto di informazione, anche

attraverso apposite ricerche relative a:

1) Andamento occupazionale

- esame dello stato e delle previsioni occupazionali del settore, eventualmente articolato per subsettori;
- coordinamento delle indagini e delle rilevazioni;
- elaborazione delle stime e delle proiezioni sull'occupazione nazionale nel settore;
- programmazione e realizzazione di relazioni in merito alla preparazione di incontri, su incarico delle parti.

2) Andamento economico e tecnologico

- Esame dello stato e delle previsioni economiche e produttive relative alle prospettive di sviluppo del settore;
- coordinamento delle indagini e delle rilevazioni;
- esame dell'andamento statistico e strutturale dei subsettori.

3) Ambito legislativo

- Elaborazione della raccolta delle leggi e dei decreti che regolano tutti i settori del commercio;
- elaborazione e raccolta dei disegni di legge e delle proposte di

legge,  
delle raccomandazioni e direttive CEE in materia di lavoro anche  
al fine di  
assumere iniziative unitarie.

4) Formazione professionale

- Raccolta delle proposte degli Enti Bilaterali Territoriali e  
degli

Osservatori Territoriali ed elaborazione di progetti professionali  
di

riqualificazione ed aggiornamento continuo;

- predisposizione di progetti pilota di formazione professionale  
da

realizzarsi a livello territoriale;

- predisposizione di progetti formativi per singole figure  
professionali

relative a:

- CFL;

- nuove professionalità;

- riconversione professionale;

- introduzione nuove tecnologie

- apprendistato

#### *Allegato 4*

### Statuto dell'Ente bilaterale nazionale

#### Art. 1

#### *(Costituzione)*

Conformemente a quanto previsto dall'art. 16, prima Parte, del c.c.n.l. per i  
dipendenti del terziario della distribuzione e dei servizi 3 novembre 1994, è  
costituito l'Ente bilaterale nazionale.

Sono soci fondatori: la Confcommercio (Confederazione generale italiana del  
commercio del turismo e dei servizi), da una parte, e le Organizzazioni sindacali  
dei lavoratori FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, dall'altra.

#### Art. 2

#### *(Scopo e finalità)*

L'Ente bilaterale nazionale, ai sensi dell'art 12 e seguenti del codice civile, ha  
natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di  
lucro.

Esso si propone lo scopo di promuovere e sostenere con le opportune iniziative  
il dialogo sociale tra le parti.

In particolare, l'Ente bilaterale nazionale avrà i seguenti scopi:

a) promuovere la costituzione degli Enti bilaterali a livello territoriale;

b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare  
riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

c) promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e  
riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni  
nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai  
medesimi scopi;

- d) favorire le opportunità di accesso per il settore terziario ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai Fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo;
- e) promuovere, in raccordo con le attività condotte dall'Osservatorio nazionale, di cui all'art. 6, prima Parte, del c.c.n.l. per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi 3 novembre 1994, lo studio delle iniziative in materia di occupazione e mercato del lavoro;
- f) favorire, attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/1991, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- g) seguire la realizzazione del lavoro interinale nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- h) ricevere notizia della costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro formazione;
- i) favorire lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza;
- l) seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- m) valorizzazione in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e le relative esperienze bilaterali;
- n) individuare ed adottare iniziative che rispondono all'esigenza di ottimizzare le risorse interne all'Ente bilaterale nazionale stesso;
- o) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente bilaterale nazionale.

Art. 3  
(Sede)

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

Art. 4  
(Durata)

La durata dell'Ente è illimitata.

Art. 5  
(Soci)

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

Art. 6  
(Organi)

Sono Organi dell'Ente bilaterale nazionale:

- il Consiglio direttivo;
- il comitato Esecutivo;
- il Presidente;
- il collegio dei Revisori dei conti.

Fatta eccezione per il Presidente del collegio dei Revisori dei conti, tutte le cariche sono gratuite, hanno la durata di tre esercizi finanziari e possono essere riconfermate (una sola volta).

La funzione di componente del Consiglio direttivo ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni.

In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione.

In caso di dimissioni, di revoca o di decadenza dal comitato Esecutivo, il Presidente convoca immediatamente il Consiglio direttivo per l'elezione del sostituto.

#### Art. 7 (Consiglio direttivo)

Il Consiglio direttivo è composto da 24 membri, nominati dai soci fondatori, dei quali 12 su designazione della Confcommercio e 12 su designazione delle Organizzazioni sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS.

La prima riunione del Consiglio direttivo verrà convocata dagli stessi soci fondatori.

Il Consiglio direttivo elegge al proprio interno il Presidente ed il Vice Presidente dell'Ente bilaterale nazionale, nonché i componenti il comitato esecutivo, secondo quanto stabilito al successivo art. 8.

Il Consiglio direttivo inoltre:

- fissa gli indirizzi e le linee di sviluppo dell'attività per il raggiungimento degli scopi sociali;
- approva, su proposta del comitato esecutivo, la relazione sull'attività programmata e su quelle svolte allegata al bilancio preventivo ed al conto consuntivo;
- approva, su proposta del comitato esecutivo, il programma, il bilancio preventivo ed il conto consuntivo;
- approva il regolamento dell'Ente bilaterale nazionale;
- esprime il proprio parere obbligatorio sulle proposte di modifica dello Statuto prima dell'approvazione delle medesime da parte dei soci fondatori;
- adempie alle funzioni previste dalla legge e dai regolamenti per i Consigli direttivi delle associazioni.

Il Consiglio direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata da inviarsi 15 giorni prima della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo telegrafo e telefax, da inviarsi almeno cinque giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno un terzo

dei Consiglieri in carica. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno il 50%+1 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza (50%+1) dei presenti.

Per la validità delle riunioni relative all'approvazione del Regolamento, modifiche statutarie, scioglimento dell'ente, ed eventuali altre decisioni di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza dei 2/3 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza qualificata (2/3) dei presenti.

In caso di parità di voti, l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 giorni.

In caso di ulteriore parità di voti, la proposta viene ritirata.

Il Consiglio direttivo nomina ad ogni riunione un segretario.

#### Art. 8

#### *(Comitato esecutivo)*

Il comitato esecutivo è espresso dal Consiglio direttivo ed è composto da 6 membri effettivi e da 6 membri supplenti eletti dal Consiglio direttivo nel rispetto del carattere bilaterale e paritetico dell'Ente, ed in ogni caso dovranno essere rappresentati tutti i soci fondatori.

Dei 6 membri effettivi fanno parte di diritto il Presidente ed il Vice Presidente del Consiglio direttivo, i quali assumeranno la stessa carica in seno allo stesso comitato esecutivo.

Sulla base dei programmi di attività e degli indirizzi operativi fissati dal Consiglio direttivo, il comitato esecutivo coordina l'attività dell'Ente, assicura l'attuazione dei programmi operativi adottando le deliberazioni ad essi inerenti.

Il comitato esecutivo, inoltre:

- elabora e propone al Consiglio direttivo le linee di sviluppo dell'attività istituzionale dell'Ente, le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;
- predispose il Regolamento dell'Ente;
- definisce gli accordi di collaborazione per le iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, di cui all'art. 2 del presente Statuto, con associazioni, Enti, istituti ed altri organismi nazionali, europei ed internazionali aventi finalità analoghe;
- indirizza e coordina la gestione dell'Ente e provvede alla redazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo;
- assume i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione interna dell'ente;
- può adottare, in caso di urgenza, deliberazioni relative all'ordinaria gestione di competenza del Consiglio direttivo sottoponendole a ratifica in occasione della prima seduta successiva di tale organo.

Il comitato esecutivo si riunisce su convocazione del Presidente.

Le riunioni e le deliberazioni sono valide se si svolgono secondo quanto previsto all'art. 7 per il Consiglio direttivo.

Il comitato esecutivo nomina ad ogni riunione un segretario.

#### Art. 10

#### *(Il Presidente)*

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'Ente, convoca e presiede il Consiglio direttivo ed il comitato esecutivo.

Il Presidente è eletto dal Consiglio direttivo nel proprio ambito, secondo quanto previsto dall'art. 7.

In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente, anch'egli eletto tra i membri del Consiglio direttivo, in rappresentanza della parte di cui non è espressione il Presidente.

I compiti assegnati al Presidente sono definiti dal regolamento dell'Ente.

#### Art. 11

##### *(Il collegio dei Revisori dei conti)*

Il collegio dei Revisori dei conti è composto da tre membri nominati come segue:

- 1 con la funzione di Presidente, scelto fra i professionisti iscritti all'Albo dei Revisori dei conti istituiti presso il Ministero di Grazia e Giustizia, di comune accordo fra i soci;

- 1 effettivo ed 1 supplente dalle Organizzazioni sindacali;

- 1 effettivo ed 1 supplente dalla Confcommercio.

Qualora, nel periodo di carica del collegio, vengano meno uno o più componenti, subentrerà altro membro scelto secondo i criteri sopra indicati.

Il componente subentrante rimane in carica sino alla scadenza del periodo di carica degli organi.

Il collegio dei Revisori controlla l'amministrazione dell'Ente, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili.

Il collegio redige la relazione sul conto consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola 15 giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio indetta per l'approvazione del suddetto conto consuntivo.

I Revisori dei conti assistono alle sedute del Consiglio direttivo. Il Presidente del collegio dei Revisori dei conti può partecipare alle riunioni del comitato esecutivo.

Nel caso in cui si ritenesse opportuna la partecipazione al collegio di altri Revisori in rappresentanza di soggetti pubblici erogatori di contributi o in rappresentanza di soci aggregati, il collegio può essere integrato da altri due membri effettivi ed uno supplente, fino a raggiungere così, il numero di cinque membri effettivi e tre supplenti.

#### Art. 12

##### *(Patrimonio sociale)*

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'ente e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del contratto nazionale di lavoro del terziario della distribuzione e dei servizi e suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o

privati, e poi lasciati, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente o accantonati, se ritenuto necessario o opportuno, per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'Ente, è quello del "Fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

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

Art. 13  
*(Esercizio sociale)*

L'Esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.

Il Bilancio preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dal Consiglio direttivo dell'Ente entro il 31 ottobre, il conto consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile.

Al conto consuntivo deve essere allegata la situazione patrimoniale al termine dell'esercizio.

Art. 14  
*(Avanzi di gestione)*

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

Art. 15  
*(Scioglimento-Cessazione)*

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

Art. 16  
*(Osservatorio nazionale)*

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

Art. 17  
*(Finanziamento)*

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

Art 18  
*(Regolamento)*

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

Art. 19  
*(Disposizioni finali)*

I soci fondatori possono modificare all'unanimità il presente Statuto, depositando il nuovo Statuto presso il notaio che custodisce l'atto costitutivo dell'Ente bilaterale nazionale.

Gli scopi dell'Ente potranno essere modificati dai soci fondatori solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il c.c.n.l. del terziario della distribuzione e dei servizi.

Art. 20  
*(Rinvio alle leggi)*

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

*Allegato 5*  
Statuto tipo dell'Ente bilaterale territoriale

Visto l'articolo 12 e seguenti del codice civile.

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario:

distribuzione e servizi, stipulato il 28 marzo 1987, in cui all'art. 12 prima Parte, è prevista la costituzione dell'Ente bilaterale, è approvato il seguente

Statuto

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

Art. 1  
*(Denominazione)*

E' costituita una associazione avente la denominazione "Ente bilaterale".

L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta.

Art. 2  
*(Sede)*

L'Ente ha sede in ..... Via..... n. ....

Con deliberazione dell'Organo Amministrativo potranno essere istituite sedi secondarie e uffici, nell'ambito della stessa provincia (regione).

Art. 3  
*(Scopi)*

L'Ente non persegue finalità di lucro ed ha i seguenti scopi:

- a) istituire l'Osservatorio provinciale (art. 12, secondo comma, prima Parte);
- b) promuovere e gestire, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti (art. 12, quarto comma, prima Parte);
- c) svolgere le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto (art. 12, quinto comma, prima Parte);
- d) ricevere dalle associazioni imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti Organizzazioni sindacali gli accordi applicativi in materia di contratti di formazione e lavoro realizzati, a livello territoriale ovvero a livello aziendale, nelle imprese che operano in più ambiti regionali (art. 20, primo e terzo comma, prima Parte);
- e) fornire il parere di conformità all'accordo quadro nazionale sui contratti di formazione e lavoro dei progetti presentati dalle aziende di cui alla precedente lettera d) (1), (art. 20 quarto comma, prima Parte);
- f) ricevere le intese realizzate a livello territoriale che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal c.c.n.l. (art. 25, secondo comma, seconda Parte);
- g) esprimere parere vincolante di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti in base agli accordi di cui alla precedente lettera f), esaminando le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato (art. 25, quarto comma, seconda Parte);
- h) assolvere altri compiti espressamente previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria.

-----

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

#### Art. 4 (Durata)

La durata dell'Ente è a tempo indeterminato.

#### Art. 5 (Soci)

Sono soci dell'Ente:

l' ..... dei commercianti di .....  
la FILCAMS-CGIL di ....., la FISASCAT-CISL  
di....., la UILTuCS-UIL di .....

#### Art. 6 (Organi)

Gli Organi dell'Ente, nel cui ambito dovrà essere riconosciuta omogenea e paritetica rappresentatività di tutti gli interessi dei soci, sono:

1) l'Assemblea;

- 2) il Presidente;
- 3) il Vice Presidente;
- 4) il Consiglio direttivo;
- 5) il collegio dei Revisori.

Tutte le cariche sono elettive, hanno la durata di 3 esercizi finanziari e possono essere riconfermate per una sola volta.

Qualora in tale periodo uno o più membri venisse a cessare dalla carica, il socio che lo ha designato provvederà alla sua sostituzione.

#### Art. 7 (Assemblea)

L'Assemblea è composta da .....delegati, di cui..... nominati dall'associazione/unione di ....., e ..... da ognuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di .....

L'Assemblea è convocata dal Presidente dell'Ente almeno una volta l'anno, per l'approvazione dello stato di previsione e del conto consuntivo, per l'approvazione di eventuali modifiche dello Statuto e per l'esame delle iniziative sociali intraprese o da intraprendere, e ogni qualvolta, a giudizio del Consiglio direttivo, speciali circostanze lo richiedono ovvero nell'ipotesi in cui la convocazione sia richiesta, con indicazione dei punti di proposta in discussione, da almeno un terzo dei delegati aventi diritto di voto.

La convocazione dell'Assemblea sarà effettuata almeno 15 giorni prima della data fissata a mezzo lettera raccomandata spedita al domicilio del delegato, contenente l'ordine del giorno, il luogo, il giorno, l'ora della riunione, in casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione telefonica o via telex o telefax con un preavviso minimo di 48 ore.

L'Assemblea può essere convocata anche in luogo diverso dalla sede sociale, mediante avviso che, contenente l'ordine del giorno, sarà affisso nella sede sociale, ed eventualmente nelle sedi periferiche dell'Ente, almeno otto giorni prima della data fissata per la riunione. Il Presidente dell'Ente, in relazione a specifiche esigenze o particolarità del caso, potrà avvalersi anche di altre idonee forme di convocazione.

L'Assemblea sarà presieduta dal Presidente dell'Ente o, in caso di impedimento o assenza di questi, dal Vice Presidente. Ove anche il Vice Presidente fosse assente od impedito, l'Assemblea sarà presieduta da persona indicata dall'Assemblea stessa.

Al Presidente dell'Assemblea spetta di stabilire le modalità di votazione, e la direzione dello svolgimento della seduta.

Il Presidente dell'Assemblea designa il segretario, che redigerà il verbale della riunione e, in caso di necessità, due o più scrutatori scelti tra i delegati intervenuti.

L'Assemblea è validamente riunita quando sono presenti in prima convocazione almeno..... delegati per ogni socio; in seconda convocazione almeno .....delegati per ogni socio.

Le deliberazioni sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole di almeno due terzi più uno dei delegati presenti.

Per modificare lo Statuto, per approvare il regolamento delle Attività e sue modifiche, per deliberare la messa in liquidazione dell'Ente, per deliberare l'eventuale richiesta di riconoscimento dell'Ente, nonché per le deliberazioni relative alla nomina, alla sostituzione e/o revoca dei componenti il Consiglio direttivo e il collegio dei Revisori, e all'approvazione dello stato di previsione e del conto consuntivo è necessaria la presenza di almeno..... delegati per ciascun socio e le relative delibere sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole dei tre quarti dei delegati presenti. In relazione a tali deliberazioni, il verbale di cui appresso dovrà essere redatto da un notaio designato dal Presidente.

Le deliberazioni dell'Assemblea risultano dal verbale redatto dal segretario e firmato dal Presidente e dal segretario stesso, nonché dai due delegati designati dall'Assemblea.

I verbali delle Assemblee saranno a disposizione dei soci i quali, mediante richiesta scritta, potranno prendere visione presso la sede.

#### Art. 8 (Consiglio direttivo)

Il Consiglio direttivo è composto da.....membri, dei quali .....designati dalla Associazione/Unione dei Commercianti di..... e ..... designati dalla FILCAMS-CGIL, dalla FISASCAT-CISL e dalla UILTuCS-Uil di....., e nominati dall'Assemblea.

Per ogni membro effettivo deve essere nominato un supplente.

Il Consiglio elegge tra i suoi membri il Presidente e il Vice Presidente, i quali rivestiranno anche la carica di Presidente e Vice Presidente dell'Ente, nonché dell'Assemblea.

Al Consiglio direttivo è riconosciuto ogni più ampio potere di ordinaria e straordinaria amministrazione per la attuazione degli scopi e la gestione dell'Ente.

Ad esso è affidata la gestione del patrimonio sociale.

Il Consiglio, tra l'altro:

- sovrintende a tutte le attività dell'Ente, imprimendo e garantendo unità di indirizzo e coordinata pianificazione e sviluppo degli interventi; individua e fissa le specifiche modalità di attuazione dei fini generali dell'ente e gli obiettivi ritenuti di volta in volta prioritari; disciplina i vari interventi ed iniziative approvandone i relativi progetti generali e particolari; provvede agli accantonamenti delle risorse e mezzi dell'Ente nei modi, forme e tempi da esso deliberati; provvede sulla base delle risultanze contabili ad attribuire le risorse ed i mezzi in relazione agli scopi indicati all'art. 3;
- predisporre il regolamento delle attività dell'Ente sottoponendolo all'approvazione dell'Assemblea;
- provvede alla compilazione dello stato di previsione e del conto consuntivo da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- regola lo svolgimento dell'attività sociale, il funzionamento e l'uso dei beni dell'Ente;
- provvede alla convocazione dell'Assemblea nei casi previsti dall'art. 7.

Il Consiglio con apposita deliberazione potrà delegare parte dei propri poteri, così come l'esecuzione di determinati atti, al Presidente e al Vice Presidente. Il Consiglio direttivo si riunisce su convocazione del Presidente, ogni qualvolta questi lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno un terzo dei consiglieri in carica. La convocazione dovrà essere effettuata a mezzo lettera raccomandata spedita al domicilio del consigliere almeno 15 giorni prima della riunione e dovrà contenere l'ordine del giorno, il luogo, il giorno, l'ora della riunione; in caso di urgenza, il Consiglio potrà essere convocato a mezzo comunicazione telegrafica o via telex o telefax, con un preavviso di 48 ore.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza del ?? % dei consiglieri che comunque garantiscano la rappresentanza di tutti i soci.

Alle riunioni, ed in considerazione della eventuale particolarità delle materie da affrontare, potranno essere invitati ad assistere e riferire i componenti dell'Osservatorio provinciale, ove costituito.

Le deliberazioni sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole di almeno i due terzi più uno dei consiglieri presenti.

Il libro delle adunanze e delle deliberazioni del Consiglio direttivo è tenuto a cura del Presidente.

Ai consiglieri competerà, esclusivamente, il rimborso delle spese documentate sostenute per l'esercizio delle funzioni.

#### Art. 9

##### *(Presidenza e vice presidenza)*

Il Presidente ha, a tutti gli effetti, la rappresentanza legale dell'Ente; ne ha la firma che può delegare al Vice Presidente.

Il Presidente ha ogni potere relativo alla esecuzione delle deliberazioni del Consiglio direttivo e dell'Assemblea e ad esso spetta la supervisione delle attività sociali, nonché la convocazione dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 7.

Il Presidente è eletto dal Consiglio direttivo alternativamente tra i propri membri di designazione della Associazione/Unione e quelli di designazione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il Vice Presidente è eletto tra i membri di designazione della parte di cui non è espressione il Presidente.

Il Vice Presidente esercita le funzioni ed i poteri del Presidente, in caso di assenza o impedimento di questi.

#### Art. 10

##### *(Collegio dei Revisori)*

Il collegio dei Revisori nominato dall'Assemblea sarà composto da tre membri effettivi così designati: 1 scelto tra i delegati di parte datoriale, 1 tra i delegati dei soci di parte sindacale, 1 scelto tra gli iscritti all'Albo dei Revisori ufficiali dei conti che svolgerà funzioni di Presidente del collegio stesso e 3 membri supplenti nominati con gli stessi criteri.

Competerà all'Assemblea la nomina dei Revisori venuti meno per qualsiasi motivo, così come la sostituzione del membro ingiustificatamente assente a più di tre riunioni consecutive del collegio.

Il collegio dei Revisori interviene alle riunioni del Consiglio direttivo e avrà il compito di seguire attività di gestione del patrimonio e dei mezzi dell'Ente con ogni potere di accertamento e di ispezione riferendoli all'Organo Amministrativo, con apposita relazione annuale sulle risultanze di bilancio.

Nel caso vengano rilevate irregolarità i componenti del collegio ne riferiranno al Consiglio direttivo e, ove lo ritengano necessario, all'Assemblea, affinché assuma i provvedimenti di competenza.

Il collegio si riunirà ogni qualvolta convocato dal suo Presidente e comunque almeno ogni tre mesi. Le modalità di convocazione del collegio sono le medesime di quelle previste a proposito della convocazione del Consiglio direttivo.

Ai Revisori spetterà il rimborso delle spese sostenute nello svolgimento dell'incarico, e, ove deliberato dall'Assemblea e nella misura da questa fissata, competerà un gettone di presenza per ogni riunione del collegio o del Consiglio direttivo cui il revisore partecipi.

Art. 11  
*(Patrimonio sociale)*

Tutti i mezzi patrimoniali dell'ente, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'Ente e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del contratto nazionale di lavoro del terziario: distribuzione e servizi e suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciati, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente o accantonati, se ritenuto necessario o opportuno, per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, in generale, al patrimonio dell'Ente, è quello del "Fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I soci non hanno diritto a titolo alcuno sul patrimonio dell'Ente sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 12  
*(Esercizio e bilancio)*

L'esercizio dell'Ente bilaterale inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

Entro il ..... il Consiglio direttivo depositerà presso la sede dell'Ente il conto consuntivo dell'anno precedente e lo stato di previsione corredato dalla Relazione del Consiglio direttivo e del collegio dei Revisori sullo stato e le prospettive dell'Ente.

Art. 13  
*(Scioglimento)*

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

In caso di scioglimento il Consiglio direttivo fungerà da liquidatore.

Art. 14

*(Regolamento delle attività per l'Ente bilaterale)*

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

Art. 15

*(Disposizioni finali)*

Per tutto quanto non previsto dal presente Statuto e dal regolamento delle attività, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, e segnatamente quelle in materia di associazioni di tendenza senza scopo di lucro.

In ogni caso, per solidale irrevocabile volontà delle parti stipulanti

l'interpretazione e l'applicazione delle disposizioni statutarie, regolamentari e di legge, dovrà tenere in preminente considerazione ed apprezzamento il testo, lo spirito e le ampie riconosciute finalità del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi.

Modifiche dello Statuto, degli scopi sociali, della messa in liquidazione delle attività, delle modalità di contribuzione, potranno essere deliberate solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il c.c.n.l., o a livello territoriale previo conforme parere, a pena di nullità, delle suddette organizzazioni nazionali.

ALLEGATO 6

Trattamento di malattia nelle province di Trieste e Gorizia

Le parti, nel darsi atto di quanto già convenuto nell'allegato 8 del CCNL

25 settembre 1976 e di quanto stabilito dalla legge 23 dicembre 1978, n.

833, istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale e della legge 29 febbraio

1980, n. 33, specificatamente per quanto riguarda le nuove norme sull'anticipazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, confermano che:

1) le aziende verseranno i contributi, nelle misure di legge, all'INPS che

corrisponderà ai lavoratori le prestazioni economiche secondo le vigenti

disposizioni;

2) i datori di lavoro integreranno, per i lavoratori in servizio alla data

del 1° ottobre 1976, l'indennità economica corrisposta dall'INPS, fino a raggiungere il 100% della retribuzione. Per i lavoratori assunti successivamente al 1° ottobre 1976 si applicheranno invece integralmente le norme del contratto nazionale;

3) per i dipendenti da aziende commerciali operanti nella provincia di Trieste con anzianità di lavoro superiore a 10 anni alla data del 1° ottobre 1976, i datori di lavoro si impegnano al mantenimento del miglior trattamento in atto (50% della retribuzione dal 181° al 270° giorno di malattia).

#### ALLEGATO 7

##### Fondo di solidarietà

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

#### ALLEGATO 8

Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto

- 1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto per i dipendenti da aziende commerciali, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, verrà osservato il seguente ordine di priorità:
  - a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
  - b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con

familiari

conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;

c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;

d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano

alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;

e) terapie o protesi che non siano previste dal Servizio Sanitario Nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o

familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;

f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;

g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in

tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;

h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti

proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;  
i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;  
l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

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

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

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

5) Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto

o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notarile, a cui farà seguito la documentazione, costituita da certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari.

Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto.

L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo.

La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto

con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in

vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o

ridurne l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso

la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto

presso il quale il mutuo è acceso.

Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di

vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione

specifico dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale,

dalla delibera del Consiglio di Amministrazione. In questi casi la somma

concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore

contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile o alla cooperativa

contestualmente all'atto notarile di assegnazione.

Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la

copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e

da una dichiarazione del Comune attestante che i lavori sono in corso.

Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno

di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.

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

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

#### ALLEGATO 9

Art. 97 - CCNL 17 dicembre 1979

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

1) Personale con mansioni impiegatizie ai sensi di legge:  
30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio

prestato, per tutta la durata del rapporto di lavoro.

2) Personale con mansioni non impiegatizie ai sensi di legge:

A) per l'aiuto commesso dell'alimentazione in generale e per i banconieri

di macelleria, norcineria ed affini:

a) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;

b) giorni 18 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 30 giugno 1958;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1958 al 31 dicembre 1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

B) per l'aiuto commesso delle rivendite di pane e pasta non annesse ai

forni:

a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;

b) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 31 dicembre 1963,

c) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;

d) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973,

e) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

C) per tutto il restante personale già appartenente alla categoria D:

a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;

b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

D) per tutto il personale già appartenente alla categoria E:

a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;

b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;

- c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
- d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

Il calcolo dell'indennità deve essere effettuato, per tutto il personale e per l'intera anzianità, sulla base della retribuzione in atto al momento della cessazione del rapporto, fatte salve le diverse aliquote e i diversi scaglioni di cui al comma precedente, anche nel caso previsto nell'ultimo comma del precedente art. 71.

Ai fini del computo dell'indennità di anzianità i valori di cui al punto 2

del primo comma del presente articolo sono espressi in ventiseiesimi della retribuzione mensile. Agli effetti delle norme contenute nel presente

articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre allo stipendio o

salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le

partecipazioni agli utili, nonché le indennità continuative e di ammontare

determinato, esclusi gli assegni familiari.

Ai sensi dell'art. 2121 c.c. modificato con legge 31 marzo 1977, n. 91, gli

aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al

31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo dell'indennità di cui al

presente articolo.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di

produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla

media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.

Non costituiscono accessori computabili, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro

straordinario, le

gratificazioni straordinarie non contrattuali, e simili.

Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità le frazioni di anno

saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le

frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Chiarimento a verbale

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

ALLEGATO 10

Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Omissis

Tabella A - Paga base nazionale dall'1 gennaio 1995

-----  
Livelli

-----  
Quadri 1.371.911  
I 1.235.817  
II 1.068.994  
III 913.692  
IV 790.221  
V 713.943  
VI 640.958  
VII 548.764 + 10.000  
-----

APPRENDISTI

-----  
Livelli Prima metà 65%

IV 513.644  
V 464.063

Livelli Seconda metà 80%

IV 632.177  
V 571.154  
-----

Tabella B - Paga base nazionale dall'1 gennaio 1996

-----  
Livelli

-----  
Quadri 1.493.439

I 1.345.289  
II 1.163.688  
III 994.630  
IV 860.221  
V 777.186  
VI 697.736  
VII 597.375 + 10.000

---

APPRENDISTI

Livelli

Prima metà 65%

IV 559.144

V 505.171

Livelli

Seconda metà 80%

IV 688.177

V 621.749

---

Tabella C - Aumenti salariali

---

-

Livelli Aumenti Aumenti Totale

1.01.1995 1.01.1996

---

-

Quadri 133.681 121.528 255.209

I 120.419 109.472 229.891

II 104.164 94.694 198.858

III 89.031 80.938 169.969

IV 77.000 70.000 147.000

V 69.567 63.243 132.810

VI 62.456 56.778 119.234

VII 53.472 48.611 102.083

---

-

Tabella D - Paga base nazionale al 31 dicembre 1994

---

Livelli

---

Quadri 1.238.230

I 1.115.398

II 964.830

III 824.661

IV 713.221

V 644.376

VI 578.502

VII 495.292+10.000

---