

Sintesi schematica del Contratto Collettivo Nazionale del settore del terziario, della distribuzione e dei servizi, applicato in Italia

1. PRESCRIZIONI GENERALI

Il 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 terziario, che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente:

- a) alimentazione;
- b) fiori, piante e affini;
- c) merci d'uso e prodotti industriali;
- d) ausiliari del commercio e commercio con l'estero;
- e) servizi alle imprese, alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone.

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2006. Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dal 1° luglio 2004.

Le parti, nel darsi atto che il presente contratto viene stipulato secondo i principi e le norme contenute nel Protocollo 23 luglio 1993, convengono quanto segue:

- gli aumenti retributivi definiti per il primo biennio di vigenza contrattuale sono parametrati all'andamento dell'inflazione reale registrata nel 2003 pari al 2,5%, e al tasso d'inflazione tendenziale diffuso dall'ISTAT, attualmente pari al 2.3%;
- per quanto attiene al secondo biennio di vigenza contrattuale (2005-2006), in considerazione dell'approssimarsi delle scadenze previste dal citato accordo 23 luglio 1993, relativamente ai termini di presentazione della disdetta e della relativa piattaforma rivendicativa, le stesse parti convengono di anticipare la definizione dei relativi aumenti retributivi sulla base degli indici d'inflazione stimati nel 2% per il 2005 e rimangono invariati, nella loro applicazione, alla scadenza del presente contratto.

Il contratto si intenderà rinnovato 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.

2. DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Il posti di lavoro sono suddivisi in due gruppi costituiti da sette livelli tariffari e dai quadri. Queste le caratteristiche dei sette livelli tariffari:

a) 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 a una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate;

b) 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;

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

d) 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) 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;

f) sesto livello. A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche;

g) settimo livello. A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

Appartengono alla categoria dei Quadri 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 e 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 d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Per quanto riguarda gli operatori di vendita, vale la seguente classificazione:

a) 1a categoria, ovvero 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) 2a categoria, ovvero 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.

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.

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda. 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.

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.

3. CONTRATTO DI OCCUPAZIONE

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.

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 dichiarazioni 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;
- j) 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;
- k) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati e a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. La lettera di assunzione dell'operatore di vendita dovrà contenere anche:

- a) il periodo di tempo minimo annuale per cui l'azienda si impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita;
- b) 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;
- c) i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi.

Lavoro in prova

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

- a) 6 mesi, per i Quadri e il Primo Livello;
- b) 60 giorni, per il Secondo e il Terzo Livello;

- c) 45 giorni , per il Quarto e il Quinto Livello;
- d) 30 giorni, per il Sesto e il Settimo Livello;
- e) 60 giorni di lavoro effettivo per gli Operatori di Vendita.

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. 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.

Apprendistato

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 secondo, terzo, quarto, quinto e sesto 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.

Il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà

essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a un anno.

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio. Le ore di insegnamento sono comprese nell'orario normale di lavoro. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione, ferme restando le ore di formazione medie.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

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

Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- a) 48 mesi, per il Secondo livello;
- b) 48 mesi, per il Terzo livello;
- c) 48 mesi, per il Quarto livello;
- d) 36 mesi, per il Quinto livello;
- e) 24 mesi, per il Sesto livello.

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.

4. TIPI DI CONTRATTI

Part-time

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, 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 in misura non inferiore ai seguenti limiti:

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

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro;

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

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.

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. Verrà adottato lo stesso criterio di proporzionalità anche per quanto riguarda il periodo di comparto.

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale, sia 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 per il divisore convenzionale 26.

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale, sia 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.

In caso di coincidenza di una delle festività, 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.

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, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, nella misura di 120 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- a) compilazione degli inventari e dei bilanci o analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- b) 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 e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

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 concordare 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.

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

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 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza ai figli fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 2 % della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. Nelle unità produttive che occupano da 30 a 49 dipendenti tale richiesta spetta a un solo lavoratore nel corso dell'anno. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa. Per far fronte alla minore prestazione che si determina in tal modo, le aziende potranno fare ricorso a contratti a termine di durata pari al periodo di riduzione della prestazione lavorativa, anche superando le percentuali e la durata previste dalle assunzioni con contratto a tempo determinato.

La disciplina sul part-time si applica agli operatori di vendita in quanto compatibile con la disciplina della loro prestazione lavorativa settimanale.

Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro con i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso dei precedenti diciotto mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli

specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.

Le attività formative svolte ai sensi del precedente capoverso sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- a) la durata;
- b) l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- c) l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- d) la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento della prestazione, ferme restando le ore di formazione ivi previste.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro,

abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Contratto a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato.

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

Contratto di somministrazione a tempo determinato

Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

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

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

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato.

5. ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali. Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

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 sopra con le seguenti modalità:

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

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e 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. L'orario dei fanciulli e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di quattro ore e 30 minuti.

La durata normale del lavoro per il personale discontinuo o di semplice attesa o custodia 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. 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, e le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.

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.

Misure per il lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. E' tuttavia facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 200 ore annue. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di:

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

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione.

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 e con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione.

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 tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi. Le varie maggiorazioni previste non sono cumulabili tra loro.

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. Tale 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.

Lavoro ordinario notturno

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

6. DIRITTO DI ASSENZA

I lavoratori potranno fruire di gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite. 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 in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore, secondo la seguente calendarizzazione:

- a) 4 ore a decorrere dal 1° gennaio 1992;
- b) 4 ore a decorrere dal 1° gennaio 1993;
- c) 8 ore a decorrere dal 1° gennaio 1994.

Per gli operatori di vendita, in sostituzione delle quattro festività abolite verranno fruiti 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:

- a) 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1984;
- b) 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1985;
- c) 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1986;

d) 3 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1992;

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 in oggetto 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.

Permessi di studio

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 ovvero, ove esauriti, dalle ferie. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a usufruire di permessi giornalieri retribuiti: a questi le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione. I permessi di cui sopra saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Aspettativa

In presenza di gravi e comprovati motivi, il lavoratore ha diritto a 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. Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.

Congedo parentale

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).

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, 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.

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 e 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, e 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.

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 in oggetto è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore. 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 in oggetto hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice a uscire dall'azienda. 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 in oggetto è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore.

Part-time post-maternità

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

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore.

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 a ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto.

Malattia

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. 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. 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.

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 e istituti specializzati di diritto pubblico.

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. 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. 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 e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Durante il periodo di malattia, alle normali scadenze dei periodi di paga, il lavoratore avrà diritto:

a) a 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;

b) a 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% per primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 75% per i giorni dal 4° al 20°;

3) 100% per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta, cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto 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 sulla durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o di continuazione della malattia.

Infortunio

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

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto 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% per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 90% per i giorni dal 5° al 20°;
- 3) 100% 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 le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto.

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 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 di detto periodo di aspettativa 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, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio. L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici e idonea documentazione comprovante il permanere dello stato

di inabilità temporanea assoluta. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione. Il datore di lavoro darà riscontro a detta richiesta. Al termine del periodo di aspettativa, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

Per gli operatori di vendita 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 per tutto il periodo di comporto.

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.

7. DIRITTI DEI DISABILI

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 del lavoratore infortunato eventualmente prodotta. Ciò avverrà compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa e alle attitudini personali dell'interessato.

Le aziende con più di ottanta dipendenti, sempreché 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 apposite liste di collocamento. In ambedue i casi suddetti, la richiesta di avviamento presentata dall'azienda sarà nominativa. Il rifiuto dell'interessato a espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno.

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.

8. FERIE ANNUALI

Il personale ha 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. 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.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da maggio a ottobre. 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 a 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.

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

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.

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.

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

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste per il lavoro straordinario. Detto registro può essere sostituito da altra

idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

9. 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;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c) si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- d) 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:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- c) 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 licenziamento disciplinare si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

- b) recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- c) infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- d) l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- e) l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- f) 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.

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.

Per gli operatori di vendita, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che li accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente, per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto, nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
- 5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di licenziamento in tronco si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio. L'importo delle multe sarà destinato al Fondo Pensioni dei Lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

10. LICENZIAMENTO

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. Inoltre, 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. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete un'indennità.

Nei confronti del personale cui si applica il contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa 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 a indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta. Il licenziamento intimato senza l'osservanza di dette norme è inefficace. Sono esclusi i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

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. 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 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.

I termini di preavviso, a decorrere dal 1° o dal 16° 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.

In caso di mancato preavviso; al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto corrispondente al periodo, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. 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. 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 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 un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto. 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. Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una determinata somma.

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.

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, 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 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

Per gli operatori di vendita i termini di preavviso sono i seguenti:

- a) 30 giorni, fino a 5 anni di servizio compiuti;
- b) 45 giorni, oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti;
- c) 60 giorni, oltre 10 anni di servizio compiuti.

I termini di preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.

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.

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.

11. ISTRUZIONE

Le aziende concederanno permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici o riconosciuti, 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 moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva. 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 2% della forza .Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto a 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 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, a 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. Di detti permessi potranno altresì usufruire i lavoratori stranieri per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici.

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.

12. CONDIZIONI PER IL FUNZIONAMENTO DEL SINDACATO

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 CCNL;

b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite 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 Rappresentanze Sindacali Aziendali.

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 alle lettere a) e b). 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 sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Detto diritto spetta:

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

b) a 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) a 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.

I permessi saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alla lettera b) e c) e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a). Il lavoratore che intende avvalersi di tale diritto deve darne 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.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria, il numero dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie sarà così determinato:

a) 3 componenti per la Rappresentanza Sindacale Unitaria 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).

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto spetta almeno a:

a) 3 componenti per la Rappresentanza Sindacale Unitaria 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).

I dirigenti sindacali aziendali 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 tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

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

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali, sia 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.

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.

Nelle unità produttive che occupano più di quindici operatori di vendita, le Organizzazioni Sindacali 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. 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. 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 Organizzazioni Sindacali 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 prevista, 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 250 chilometri dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere un ulteriore giorno di permesso ogni trimestre. Il lavoratore che intenda esercitare tale diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive, presso le quali esistano Rappresentanze Sindacali Aziendali, possono essere istituiti organi di coordinamento a livello centrale, nominati nell'ambito dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, per formare un esecutivo composto da:

- a) 3 dirigenti fino a venticinque unità produttive;
- b) 6 dirigenti da ventisei unità a settanta;
- c) 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.

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 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.

Qualora gli operatori di vendita dipendano dalla sede centrale e abbiano una propria rappresentanza sindacale, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, per lo svolgimento delle assemblee i lavoratori interessati potranno assentarsi dal lavoro per un massimo di due giorni nel corso dell'anno di calendario, con decorrenza della retribuzione.

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 la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Immunità del fiduciario sindacale

Nelle aziende che occupano 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.

13. STIPENDI, SUPPLEMENTI, INDENNIZZI

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;
- 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.

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui sopra, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo a esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale, sia 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. A tutto il personale in forza alla data del 1° gennaio 1999 - compresi i giovani assunti con il contratto di formazione e lavoro gli operatori di vendita - verrà erogato un importo "una tantum". 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.

Mensilità supplementari

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 (esclusi gli assegni familiari). 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. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di fatto.

Al personale compreso nella sfera di applicazione del contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto, in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari. 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, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Diritto al riposo e trattamento per le festività

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

a) festività nazionali, 25 aprile (Ricorrenza della Liberazione) e 1° maggio (Festa dei lavoratori);

b) festività infrasettimanali. il 1° giorno dell'anno, l'Epifania, il giorno di lunedì dopo Pasqua, il 15 agosto (festa dell'Assunzione), il 1° novembre (Ognissanti); l'8 dicembre (Immacolata Concezione), il 25 dicembre (Natale), il 26 dicembre (S. Stefano), la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

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 e occasionali senza carattere di continuità. 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. Per le due festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo.

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.

Anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate. 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.

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) un anno, per mutilati ed invalidi di guerra;
- b) sei mesi per ogni titolo di benemerenzza, per decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra;
- c) sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi, per ex combattenti e altri a essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni di guerra.

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 a 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.

Passaggi di qualifica

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.

14. ALTRI REDDITI INDIVIDUALI

Rimborsi spese relative al lavoro

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche e altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- 4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

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), nonché della diaria ordinaria, 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.

La diaria fissa, costituirà a ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione dell'operatore di vendita. 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.

15. PARTE TARIFFARIA

Paga base

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate, gli importi della paga base saranno considerati con le seguenti percentuali per tutti gli assunti a partire dall'1 settembre 2003, con l'aggiunta del III elemento previsto a livello nazionale o, ove esistente, a livello provinciale. Si veda, al proposito, la tabella sottostante:

<i>Retribuzione di base</i>	<i>Livelli</i>	<i>Dal 1 settembre 2003</i>	<i>Dal 1 settembre 2004</i>	<i>Dal 1 settembre 2005</i>	<i>Totale alla fine del periodo di gradualità</i>
€ 1.843,46	Quadri	80% € 1.474,77	90% € 1.659,11	100% € 1.843,46	€ 1.843,46
€ 1.548,52	I.	80% € 1.238,82	90% € 1.393,67	100% € 1.548,52	€ 1.548,52
€ 1.407,05	II.	80% € 1.125,64	90% € 1.266,35	100% € 1.407,05	€ 1.407,05
€ 1.275,37	III.	80% € 1.020,30	90% € 1.147,83	100% € 1.275,37	€ 1.275,37
€ 1.170,22	IV.	80% € 936,18	90% € 1.053,20	100% € 1.170,22	€ 1.170,22
€ 1.105,99	V.	80% € 884,79	90% € 995,39	100% € 1.105,99	€ 1.105,99
€ 1.044,12	VI.	80% € 835,30	90% € 939,71	100% € 1.044,12	€ 1.044,12
€ 971,60	VII.	80% € 777,28	90% € 874,44	100% € 971,60	€ 971,60

Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

<i>A partire dall'1 gennaio 1990</i>		
	<i>lire</i>	<i>euro</i>
Quadri	49.300	25,46
I livello	48.100	24,84
II livello	44.200	22,83
III livello	42.500	21,95
IV livello	40.000	20,66
V livello	39.300	20,30
VI livello	38.200	19,73
VII livello	37.700	19,47

Indennità di contingenza

Gli importi dell'indennità di contingenza sono riportati nella sottostante tabella:

<i>A partire dall'1 gennaio 1990</i>		
	<i>lire</i>	<i>euro</i>
Quadri	1.046.308	540,37
I livello	1.040.778	537,52
II livello	1.031.140	532,54
III livello	1.022.162	527,90
IV livello	1.015.026	524,22
V livello	1.010.619	521,94
VI livello	1.006.395	519,76
VII livello	1.002.045	517,51

Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate sono stati erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili:

<i>Livelli</i>	<i>Dall'1.7.04</i>	<i>Dall'1.12.04</i>	<i>Dall'1.7.05</i>	<i>Dall'1.9.06</i>	<i>Totale</i>
Quadri	€ 60,76	€ 64,24	€ 39,93	€ 52,08	€ 217,01
I livello	€ 54,74	€ 57,86	€ 35,97	€ 46,92	€ 195,49
II livello	€ 47,35	€ 50,05	€ 31,11	€ 40,58	€ 169,09
III livello	€ 40,47	€ 42,78	€ 26,59	€ 34,69	€ 144,53
IV livello	€ 35,00	€ 37,00	€ 23,00	€ 30,00	€ 125,00
V livello	€ 31,62	€ 33,43	€ 20,78	€ 27,10	€ 112,93
VI livello	€ 28,39	€ 30,01	€ 18,66	€ 24,33	€ 101,39
VII livello	€ 24,31	€ 25,69	€ 15,97	€ 20,83	€ 86,80