

**ACCORDO INTEGRATIVO E MODIFICATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI DEL 12.09.2018**

L'anno 2019 il giorno 14 del mese di Gennaio in Roma presso la sede della Fesica-Confsal, in Piazza di Villa Carpegna n.58,

TRA

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, con l'assistenza di Enzo Capobianco, Mario Ara, Giangrazio Ceglia, Vito Frijia, Alessandro Mattesini, Giuseppe Pullara, Bertino Trolese e Giuseppe Ligotti

E

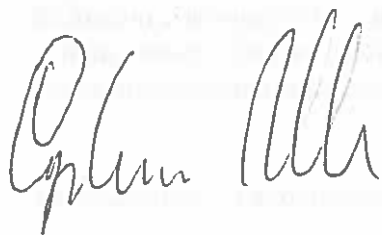
FESICA-CONFISAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vice Segretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Letizia Giello, Flaminia Mariani, Pasquale Inverno, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Giulia Mariani

CONFISAL-FISALS, Federazione Italiana Sindacato Autonomo Lavoratori Stranieri, rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri

con l'assistenza della CONFISAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi del Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta

In relazione alle valutazioni di opportunità in merito alla applicazione del CCNL in epigrafe le Parti hanno considerato la necessità di apportare le variazioni elencate nella scheda che si allega. Le variazioni hanno effetto immediato e durano sino alla scadenza del CCNL stesso. Esse si inseriscono nel testo del CCNL e ne fanno parte integrante, variando il testo originario.

Letto, approvato e sottoscritto



SCHEDA DELLE VARIAZIONI

1. Sostituire il capo intitolato VALIDITA' DEL CONTRATTO con il seguente:

VALIDITA' DEL CONTRATTO

Fatte salve le specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, il presente CCNL ha durata pari a tre anni, decorrente dal 12 settembre 2018 e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito delle attività del terziario, distribuzione e servizi.

Ciascuna delle Parti stipulanti potrà procedere alla disdetta del CCNL almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata o PEC, in assenza il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Resta inteso e convenuto che, fermi restando i diritti inviolabili dei cittadini, le Parti stipulanti escludono il ricorso ad azioni dirette durante la fase di trattativa per il rinnovo del CCNL, regolarmente disdetto, o la riforma di taluno degli istituti dello stesso.

Il presente CCNL sostituisce dal 1° gennaio 2019 il CCNL Intersettoriale, siglato in data 05 gennaio 2016 e risolto a far data dalla sua naturale scadenza (31 dicembre 2018), in riferimento al campo di applicazione di seguito precisato.

2. Sostituire il capo intitolato CAMPO DI APPLICAZIONE con il seguente:

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente e, per tutta la sua durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Il presente CCNL si applica alle aziende rientranti nei settori sotto specificati:

A) Alimentazione

A titolo esemplificativo e non esaustivo: commercio al minuto di generi alimentari (ad eccezione delle rivendite di pane e pasta alimentari che sono annesse ai forni), commercio all'ingrosso di generi alimentari, commercio al minuto e all'ingrosso di acqua minerali e di prodotti oleari, supermercati, ipermercati, discount, importatori e torrefattori di caffè;

B) Piante, fiori e simili

A titolo esemplificativo e non esaustivo: commercio al minuto e all'ingrosso di piante e fiori ornamentali, piante aromatiche, prodotti erboristici, produzione e rivendita di piante medicinali e aromatiche.

C) Generi vari

A titolo esemplificativo e non esaustivo: commercio all'ingrosso e al dettaglio di tessuti, calzature, abbigliamento, articoli da viaggio, casalinghi, giocattoli, libri e giornali, autoveicoli, motocicli, cicli, materiali da costruzione, generi di monopolio, articoli d'arredamento, elettrodomestici, oggetti di cancelleria, armi e munizioni. Impianti distribuzione carburante e/o metano compresso per autotrazione, gioiellerie, profumerie.

D) Ausiliari del commercio

A titolo esemplificativo e non esaustivo: agenti e rappresentanti di commercio, commissionari, imprese portuali di controllo, import-export.

E) Servizi

A titolo esemplificativo e non esaustivo: agenzie di servizi vari alle imprese e alle persone, agenzie pubblicitarie, agenzie di pratiche auto e autoscuole, agenzie di somministrazione di lavoro, di intermediazione, di ricerca e selezione del personale, servizi di informatica, consulenza di direzione e organizzazione aziendale, factoring, recupero crediti, aziende del settore della sosta e dei parcheggi, aziende di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili, imprese di leasing, call center, telemarketing, imprese di organizzazione e gestione congressi e mostre, agenzie di operazioni doganali, imprese che effettuano servizi di interpretariato e traduzione.

3. Sostituire l'art. 7, compreso il titolo, con il seguente:

Art.7 – Articolazione dell'orario di lavoro

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise di norma in cinque giornate per la generalità dei lavoratori, 38 per i dipendenti da aziende che si occupano di vendita al pubblico nei magazzini a prezzo unico, ipermercati, grandi magazzini, supermercati alimentari e cash and carry, 42 ore per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compreso per autotrazione, 45 per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione carburanti. Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
2. Diversi criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.
3. Ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. 66/2003 le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore settimanali e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.
4. Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.45 del presente CCNL, salvo diverso accordo aziendale o individuale.
5. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in maniera tale che siano visibili a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda agli uffici competenti.
6. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.
7. L'orario normale contrattuale dei lavoratori discontinui non può superare le 45 ore settimanali medie nel periodo di riferimento previsto dalla legge.
8. Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. n.2657/1923 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.
9. In riferimento alla disciplina dell'orario di lavoro dei minori si rinvia alle previsioni normative in materia.

4. Sostituire l'art.8, compreso il titolo, con il seguente:

Art.8 - Reperibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzato dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.
2. Uno specifico regolamento aziendale definirà le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei.
3. La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

5. Sostituire il punto 1. dell'art.9 con il seguente:

1. In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane. Nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, il lavoro straordinario decorre dalla prima ora successiva all'orario stabilito.



6. Sostituire l'art.11, mantenendo il titolo, con il seguente:
1. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta (anche tramite PEC) presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione.
 2. La data e l'ora della richiesta rileveranno ai fini del diritto di precedenza.
 3. Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, potranno godere dei riposi compensativi e quindi assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva, un numero di lavoratori non superiore al 10% della forza occupata che si riduce al 5% per il giorno di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana. Per le aziende che occupano meno di 29 dipendenti, i riposi compensativi potranno essere goduti individualmente e non contemporaneamente facendo rotare il personale richiedente.
 4. I riposi compensativi saranno in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore.
 5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale.
 6. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti.
 7. Le ore non utilizzate come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lo straordinario.

7. Sostituire l'art. 12, mantenendo il titolo, con il seguente:
1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
 2. E' facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.
Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre sempre ammesso in relazione a:
 - casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
 - eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa e in tempo utile alle RSA.
 3. Le parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore.
 4. Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
 5. Le prestazioni lavorative straordinarie saranno remunerate con la quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 25 e con le maggiorazioni di seguito indicate da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 24:

a. lavoro straordinario diurno (dalla 41ª alla 48ª ora settimanale)	13%
b. lavoro straordinario diurno (eccedenti la 48ª ora settimanale)	18%
c. lavoro straordinario notturno esclusi i turni regolari di servizio (dalle ore 22 alle ore 6)	48%
d. lavoro straordinario festivo e di domenica	28%
 6. Il lavoro straordinario notturno è quello prestato tra le ore 22:00 e le ore 6:00.

8. Sostituire l'art.12bis, compreso il relativo titolo, con il seguente:

Art.12bis – Personale direttivo

Al personale direttivo, come definito dal R.D. n. 1955/1923, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo:

- la quota oraria della retribuzione maggiorata del 35% per le ore di straordinario svolte durante le festività e per le ore di straordinario effettuate di notte (non durante i turni regolari di servizio);
- la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione per le ore svolte nel giorno di domenica.

9. Sostituire l'art. 13, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. Le ore di lavoro ordinario effettuato di notte, da intendersi quelle svolte dalle ore 22:00 alle ore 6:00, sono retribuite con la retribuzione oraria di cui all'art. 25 maggiorata del 13%. Tale maggiorazione è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in essere che hanno identica funzione ed è in ogni caso esclusa dalla retribuzione normale di cui all'art. 25.

10. Sostituire l'art.14, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi degli artt.2 e 3 Legge n.370/1934 e Art.9 c.2 e 3 del d.lgs.n.66/2003, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:
 - a. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - b. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - c. attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
2. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le caratteristiche di cui all'art.9, c.3, del D.Lgs.66/2003.
3. Per esigenze religiose, il lavoratore – solo se le esigenze organizzative lo permettono – può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso concordato tra le Parti.
4. Per le ore di lavoro effettuate nei giorni di riposo settimanale è prevista la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 24, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, nel rispetto della normativa in materia.

11. Sostituire l'art.15, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la normale retribuzione in atto di cui all'art. 25 al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.
3. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
4. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore, senza diritto alla retribuzione, superiore a 15 giorni di calendario.

12. Sostituire l'art.18, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. È considerato lavoro festivo il lavoro prestato nei giorni:
 - a. 1° gennaio (Capodanno);
 - b. 6 gennaio (Epifania);
 - c. lunedì di Pasqua;
 - d. 25 aprile
 - e. 1° maggio (Festa del lavoro);



- f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - g. 15 agosto (Assunzione);
 - h. 1° novembre (Ognissanti)
 - i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - j. 25 dicembre (S. Natale);
 - k. 26 dicembre (S. Stefano);
 - l. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
2. Nel caso di mancato svolgimento della prestazione lavorativa durante le festività sopra indicate, nessuna riduzione potrà essere applicata sulle normali retribuzioni.
 3. Nel caso di assenza durante le summenzionate festività, per malattia o infortunio, il datore di lavoro sarà tenuto a versare al lavoratore un'indennità integrativa di quelle poste a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo del 100% della retribuzione di cui all'art.25.
 4. Nel caso di festività che coincidono con il periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio alla lavoratrice spetta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro.
 5. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi sopra elencati saranno compensate con la quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 25 e con la maggiorazione del 28% da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 24.
 6. Nel caso in cui una delle festività sopra elencata dovesse cadere di domenica al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art. 25 unitamente alla retribuzione mensile.
 7. Per le ore di lavoro prestate nella giornata di domenica da parte di Lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica verrà corrisposta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 28% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 24.
 8. Per le domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 114/1998 e per il 30% di quelle previste da eventuali regolamenti territoriali, le aziende possono organizzare lo svolgimento dell'attività lavorativa per i dipendenti a tempo pieno che hanno il riposo settimanale coincidente con la domenica.
 9. Ai lavoratori di cui al punto precedente, fatte salve le condizioni di miglior favore, verrà corrisposta solo una maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 28% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 24 per le ore di effettivo lavoro.
 10. L'obbligo di assicurare la prestazione di cui al punto 9) non riguarderà le madri, o i padri affidatari di bambini fino a tre anni di età, lavoratori che prestano assistenza nei confronti di soggetti disabili conviventi o nei confronti di soggetti non autosufficienti con assegno di accompagnamento purché conviventi.
 11. Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali, che effettuano il riposo settimanale previsto per legge in una giornata diversa dalla domenica, verrà erogata la sola maggiorazione del 10% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 25 per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica.
 12. Le maggiorazioni di cui ai punti 7), 9) e 11) del presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in essere e sono escluse dalla normale retribuzione di cui all'art.25.
 13. Per la festività civile del 4 novembre, il lavoratore avrà diritto allo stesso trattamento previsto per le festività che coincidono con la giornata della domenica.
13. Sostituire l'art.19, mantenendo il titolo, con il seguente:
1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane. Ogni settimana di ferie dovrà essere raggugliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni. Dal calcolo del suddetto periodo di ferie pertanto devono essere esclusi i giorni di riposo settimanale previsti

per legge e le festività di cui all'art. 18 che cadono nel periodo stesso. Conseguentemente il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precisate in esso incluse.

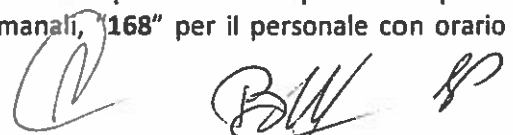
2. E' facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia, in presenza di tempestiva comunicazione al datore di lavoro e adeguata giustificazione.
4. Per cause relative al servizio, il datore di lavoro può richiamare il dipendente dalle ferie. In questo caso al lavoratore è riconosciuto il diritto a completare successivamente, nei termini che saranno concordati, il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.
5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione di cui all'art.25 per 26.
6. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui all'art.25.
7. Per il lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione si prevede che il datore di lavoro corrisponderà allo stesso, per il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni che lo stesso ha percepito negli ultimi 365 giorni o nel minor periodo di servizio prestato.

14. Sostituire l'art.20, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. Al fine di garantire il diritto allo studio, le Aziende concederanno permessi straordinari retribuiti ai lavoratori, non in prova, per la frequenza di corsi di studio rientranti nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti sia pubblici che parificati. Ai dipendenti è riconosciuto il diritto di richiedere permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore pro capite in un triennio rispettando altresì il monte ore globale previsto per tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Tale monte ore sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un valore corrispondente al decimo del numero complessivo dei dipendenti occupati nella unità produttiva in quel momento. La percentuale di lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno eccedere il tre per cento della forza occupata.
2. Le aziende potranno concedere, in base a uno specifico patto formativo, permessi per la partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento di specifico interesse per la crescita professionale dei lavoratori all'interno delle Aziende stesse.
3. A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbaici per l'aggiornamento professionale.

15. Sostituire l'art.25, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. La normale retribuzione è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL in atto nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla normale retribuzione i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto omnicomprensivo, ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
2. La normale retribuzione mensile viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali o saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
3. La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".
4. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "164" per il personale con orario normale di trentotto ore settimanali, "168" per il personale con orario



normale di quaranta ore settimanali, "182" per il personale con orario normale di quarantadue ore settimanali e "195" per il personale con orario normale di quarantacinque ore settimanali.

5. In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso alla cassa integrazione guadagni, nel qual caso avrà luogo soltanto il trattamento CIG, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.
6. Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli 4° e 5° qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come da tabella E allegata al presente CCNL.
7. Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'EBIASP, autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
8. Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti (limitatamente ai livelli 3°, 4°, 5° e 6°) le retribuzioni ridotte previste nella tabella E allegata al presente CCNL, sempre previa comunicazione da inviare all'Ebiasp.
9. Al fine di disciplinare la fase di passaggio dal CCNL Intersettoriale al presente CCNL, le Parti prevedono che nel caso di pregressa applicazione delle retribuzioni ridotte per il primo ingresso e per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di nuova attività così come previste dal CCNL Intersettoriale, le stesse potranno continuare ad essere applicate alle seguenti condizioni:
 - a partire dal 1° gennaio 2019 le retribuzioni ridotte dovranno essere aggiornate rispettando quelle previste dalla tabella E del presente CCNL tenendo in considerazione il periodo di applicazione delle retribuzioni ridotte che non potrà in ogni caso superare complessivamente i due anni;
 - solo per la fase transitoria, e quindi per chi già applicava le retribuzioni ridotte previste dal CCNL Intersettoriale, per i livelli non previsti nella tabella E di cui al presente CCNL si prevede la possibilità di applicare una riduzione del 5% per il primo anno e del 2,5% per il secondo anno rispetto alla retribuzione base prevista dal presente CCNL e sempre nel limite massimo complessivo di due anni.

16. All'art.26 eliminare punto 2.

17. Sostituire l'art.28, compreso il titolo, con il seguente:

Art.28 - Trattamento personale a provvigione

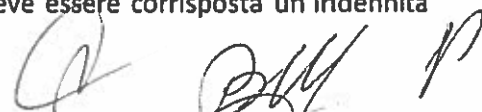
1. Al personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale determinazione dovrà risultare per iscritto. Comunque, salvo diversi accordi, dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla normale retribuzione. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
2. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine dell'anno.

18. Aggiungere all'art.31 il seguente punto 3.:

3. Le Parti prevedono che il valore degli scatti di anzianità, conseguenza della disciplina di altro CCNL, eventualmente già maturati alla data del passaggio al presente CCNL, sarà conservato

come condizione di miglior favore mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati dall'accordo aziendale di cui al punto 1.

19. Sostituire l'art.32, mantenendo il titolo, con il seguente:
 1. Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% della normale retribuzione.
 2. L'indennità di cui sopra è dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze
20. Eliminare all'art. 37, punto 2. la lettera e. ed il suo contenuto
21. Sostituire l'art.38 bis, mantenendo il titolo, con il seguente:
 1. Per i malati con gravi patologie oncologiche o patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo precedente sarà prorogato, previa richiesta scritta da parte del lavoratore, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.
 2. Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati dovranno consegnare all'azienda l'ulteriore certificazione medica comprovante lo stato di salute e la inidoneità alla ripresa dell'attività lavorativa, con l'indicazione dei giorni di proroga concessi dal medico curante oppure dalla struttura ospedaliera.
22. Sostituire l'art.40, mantenendo il titolo, con il seguente:
 1. Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della normale retribuzione. Il lavoratore è tenuto, salvo casi di forza maggiore, a comunicare immediatamente l'infortunio al proprio datore di lavoro.
 2. L'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL viene corrisposta dall'azienda a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio fino a raggiungere:
 - per i tre giorni di carenza il 60%;
 - dal 5° al 20° giorno il 90%;
 - il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 21° al 180° giorno.
 3. L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.
 4. In caso di assenza per invalidità temporanea assoluta per infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa per la conservazione del posto di lavoro oltre il periodo di comporto di 180 giorni e fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL. Durante l'aspettativa suddetta non maturerà alcun elemento retributivo né l'anzianità di servizio. Tale richiesta sarà subordinata alla esibizione di certificazione medica che dimostri la prosecuzione della condizione di inabilità temporanea assoluta e dovrà essere presentata all'azienda entro la scadenza del 180° giorno del periodo di comporto. Inoltre dovrà presentare idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta per tutta la durata dell'aspettativa.
23. Sostituire l'art.41, mantenendo il titolo, con il seguente:
 1. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS e l'integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera.
 2. In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità



integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della normale retribuzione.

24. Sostituire l'art.45, compreso il titolo, con il seguente:

Art.45 – Trasferte e missioni, ritiro patente, rimborso spese chilometrico, valore vitto e alloggio e divise e attrezzi

Trasferte e missioni

1. Il datore di lavoro può inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza o dalla sede di lavoro prevista al momento dell'assunzione e allo stesso, fatta eccezione per gli operatori di vendita, compete:
 - a. il rimborso delle spese effettive e documentate di viaggio, di vitto e alloggio e altre spese sostenute per l'esecuzione dell'incarico;
 - b. una diaria di euro 15 al giorno per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di euro 30 al giorno per missioni eccedenti le 24 ore. Se la missione ha una durata superiore al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.
2. Agli autisti di trasporto delle merci tramite autocarri e autotreni, che svolgono un servizio extraurbano verrà erogata, qualora la missione abbia una durata superiore alle 8 ore ed in sostituzione della diaria di cui al punto 1), una indennità di trasferta determinata, in via forfettaria, in relazione alle ore di assenza e nello specifico:

Ore di assenza	% della quota giornaliera della normale retribuzione
da 9 a 11 ore	49%
da 12 a 16 ore	81%
da 17 a 24 ore	120%

3. Per far fronte a particolari caratteristiche organizzative, la disciplina della trasferta potrà essere oggetto di accordo aziendale.

Ritiro patente

4. Ai lavoratori mobili o trasferisti abituali e ai lavoratori con qualifica di autista e che, comunque, per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, ai quali sia ritirata la patente necessaria per lo svolgimento delle loro mansioni, per motivi che non comportino il licenziamento, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, senza la decorrenza di retribuzione né la maturazione di alcun istituto contrattuale.

Rimborso spese chilometrico

5. L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.

Valore vitto e alloggio

La disciplina della coabitazione, del vitto e dell'alloggio è demandata alla contrattazione di secondo livello.

Divise e strumenti di lavoro

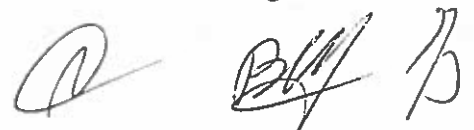
6. Sono a carico del datore di lavoro le spese per le speciali divise, laddove il personale sia tenuto ad indossarle, nonché le spese relative agli indumenti che il personale sia obbligato ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario. Il lavoratore è obbligato a restituire le divise, gli indumenti e gli strumenti di lavoro, forniti dal datore di lavoro, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro mentre, nel caso di smarrimento, il lavoratore dovrà provvedere alla sostituzione o al rimborso.

25. Sostituire l'art.46, mantenendo il titolo, con il presente:

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle per le quali è stato assunto, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni.
3. Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti un cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia

che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.

4. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi di cui al precedente punto fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
 5. Qualora, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, il lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
26. Sostituire i punti 10., 11., e 12. dell'art.48 con i seguenti:
10. A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:
 - a. esegua il lavoro assegnato con negligenza;
 - b. inizi con ritardo il lavoro senza giusta motivazione;
 - c. non si presenti a lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza documentata giustificazione;
 - d. non comunichi all'azienda il mutamento della propria dimora.
 11. In via esemplificativa, incorre nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il lavoratore che:
 - e. si presenti a lavoro in condizione di palese ubriachezza;
 - f. provochi, con provata responsabilità a suo carico, danno alle cose ricevute in dotazione;
 - g. sia recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque dei comportamenti che prevedono la multa, fatta eccezione per l'assenza ingiustificata.
 12. A titolo esemplificativo, incorre nel licenziamento disciplinare il lavoratore che:
 - h. si assenti ingiustificatamente oltre tre giorni nell'anno solare;
 - i. esegua lavori per conto proprio o per conto di terzi in concorrenza con l'attività dell'azienda fuori dell'orario di lavoro.
27. Sostituire l'art.57, mantenendo il titolo, con il seguente:
1. In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del d.lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
 - a. la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa;
 - b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
 - c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.
 2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
 3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
 4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.
 5. E' riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, o in quelle di cui all'art.10, primo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300.
 6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
 7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.
 8. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una modifica della collocazione temporale saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la maggiorazione del 1,5% della quota oraria della retribuzione. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una



variazione in aumento saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 20%.

9. Le suddette maggiorazioni non si applicano:

- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
- c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
- e. qualora si inserisca in una dimensione di flessibilità generale ex art 9 del presente CCNL.

10. Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

28. Sostituire all'art.58 il punto 5. con il seguente:

4. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione maggiorata del 20%.

29. Eliminare l'art 75 bis

30. Sostituire l'art. 101, mantenendo il titolo, con il seguente:

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione organizzata su 7 livelli professionali e retributivi, oltre ai quadri, dal primo più alto al settimo più basso, ai quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nella Tabella acclusa.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

*I profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano" (vedi l'articolo 14 del Regolamento dell'Apprendistato) sono evidenziati con un asterisco *.*

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive finalizzate allo sviluppo e al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'ambito di strategie e programmi definiti, all'interno di aziende di adeguata dimensione e struttura anche decentrata. Tali lavoratori hanno la responsabilità di gestione, guida e organizzazione di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e sono altresì dotati di discrezionalità decisionale ovvero sono preposti alla ricerca ed alla definizione di progetti per lo sviluppo ed esecuzione degli obiettivi aziendali, appurandone la fattibilità tecnica ed economica, garantendo adeguato supporto nella fase di impostazione, di sperimentazione e di realizzazione, hanno il compito di verificare la regolare esecuzione e rispondono dei risultati, il tutto in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico.

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione pari a euro 260,77 lordi per 14 mensilità, assorbibile fino a concorrenza da eventuali superminimi individuali nonché da indennità similari e da elementi retributivi concessi senza clausole espresse di non assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Disposizioni peculiari per i quadri

L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

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

PRIMO LIVELLO

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni direttive ed autonomia operativa nell'ambito delle funzioni assegnate sovrintendono a unità produttive o a una funzione organizzativa.

A titolo esemplificativo rientrano nel primo livello:

- Gestore o gerente di negozio o di supermercato;
- Responsabile di area o di settore quali capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico, capo ufficio amministrativo;
- Responsabile marketing e responsabile pubbliche relazioni in aziende di pubblicità;
- Responsabile indagini di mercato;
- Responsabile di progetti;
- Analista sistemista.
- Altre qualifiche equivalenti.

SECONDO LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che godono di autonomia nello svolgimento delle loro funzioni sia operative che di controllo/coordination.

A titolo esemplificativo rientrano nel secondo livello:

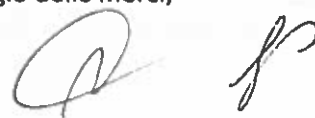
- Segretario di direzione;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di alcune parti degli stessi;
- Contabili;
- Sovrintendenti alle casse;
- Addetti senior al controllo qualità;
- Ispettori;
- Programmatore analista;
- Collaudatore e/o accettatore: colui che effettua la prova e la diagnosi dell'autovettura, definisce gli interventi da eseguire ed il loro costo*;
- Spedizionieri e doganalisti patentati;
- Chimico di laboratorio;
- Interprete e traduttore simultaneo;
- Altre qualifiche equivalenti.

TERZO LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori di concetto con spirito d'iniziativa e dotati di adeguata preparazione, esperienza e conoscenze tecniche, nonché i lavoratori specializzati provetti che operano in autonomia dotati di adeguata capacità professionale.

A titolo esemplificativo rientrano nel terzo livello:

- Impiegati amministrativi che operano in autonomia sulla base di istruzioni e procedure assegnate, in grado di contabilizzare i dati, occuparsi della chiusura dei conti, elaborare situazioni contabili, occuparsi di attività anche correlate a bilanci preventivi e consuntivi;
- Addetti alle pratiche doganali;
- Operai specializzato provetto*;
- Operai specializzato provetto nel settore automobilistico come l'addetto alla carrozzeria o il meccanico riparatore di gruppo elettrico e/o meccanico e/o alimentazione dotati di specifiche acquisite capacità professionali individuano, in base a specifiche direttive aziendali, i modi di esecuzione, intervento e definizione dei motivi dei difetti effettuando valutazioni tecnico - economiche;
- Addetti ai controlli dei prodotti in entrata ed in uscita e allo stoccaggio delle merci;
- Vetrinista*, disegnatore tecnico*, figurista*;



- Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti in grado di effettuare anche operazioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo;
- Macellaio specializzato provetto: colui che in autonomia operativa esegue con perizia tutte le operazioni di taglio, disossatura, rifilatura e confezionamento*;
- Capo squadra di addetti al controllo della sosta;
- Tecnico riparatore settore elettrodomestici* e settore macchine per ufficio*: colui che in autonomia operativa, effettua l'interpretazione critica del disegno, riesce ad individuare i guasti decidendo gli interventi da eseguire, effettua, anche se di elevata difficoltà, la riparazione e manutenzione di apparecchiature complesse con delibera funzionale, redige la documentazione relativa alla prestazione resa e riscuote il corrispettivo in base alle tariffe aziendali.
- Altre qualifiche equivalenti.

QUARTO LIVELLO

Appartengono al quarto livello i lavoratori d'ordine che eseguono compiti esecutivi, comprese sia le operazioni di vendita che quelle ausiliare alla vendita e lavoratori che effettuano lavori che richiedono particolari conoscenze tecniche e abilità pratiche.

A titolo esemplificativo rientrano nel quarto livello:

- Cassieri comuni;
- Contabile d'ordine;
- Addetti di segreteria;
- Commessi alla vendita al pubblico;
- Addetti al complesso delle operazioni nei magazzini di smistamento delle merci;
- Addetti alle operazioni ausiliare alla vendita, quali incasso e registrazione, confezionamento, marcatura, controllo e rifornimento banchi di vendita, prezzatura;
- Magazzinieri anche con funzioni di vendita;
- Propagandisti che non necessitano di conoscenze scientifiche;
- Operaio specializzato;
- Specialista di macelleria, salumeria, formaggi, pescheria e pasticceria anche con mansioni di vendita*;
- Autotrenista di automezzi pesanti;
- Addetti alla manutenzione straordinaria di attrezzature e impianti di parcheggio;
- Addetto al collaudo di autoveicoli;
- Pompista specializzato;
- Altre qualifiche equivalenti.

QUINTO LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste normali conoscenze e adeguate abilità.

A titolo esemplificativo rientrano nel quinto livello:

- Fatturisti;
- Aiutante commesso che non ha effettuato l'apprendistato nel settore nel quale effettua la prestazione (permane nel V livello per un periodo di 18 mesi);
- Aiuto-commesso nelle aziende che vendono prodotti alimentari in generale;
- Addetti al complesso delle operazioni nei magazzini di smistamento delle merci per i primi 18 mesi di servizio;
- Addetti alle operazioni ausiliare alla vendita, quali confezionamento, marcatura, controllo e rifornimento banchi di vendita per i primi 18 mesi di servizio;
- Operaio qualificato;
- Addetti al controllo e verifica delle merci;
- Addetti al controllo delle vendite;
- Addetti a mansioni semplici di segreteria tipo archivista, dattilografo, centralinista;
- Conducente di auto;
- Addetti al controllo della sosta;
- Addetti alla manutenzione ordinaria delle attrezzature e della segnaletica dei parcheggi.

- Altre qualifiche equivalenti.

SESTO LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze pratiche.

A titolo esemplificativo rientrano nel quinto livello:

- Uscieri, custodi, portieri, fattorini;
- Addetti al carico e scarico merci;
- Pompisti comuni senza responsabilità di cassa; addetti al lavaggio autovetture;
- Operaio comune;
- Conducente di motofurgone;
- Altre qualifiche equivalenti.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono al settimo livello i lavoratori che effettuano mansioni di pulizia.

Profili esemplificativi:

- garzone;
- addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.

Dettaglio della classificazione per i lavoratori di imprese che svolgono attività esclusiva nell'ICT

Qualifica	Mansioni	Inquadramento
Chief Information Officer (CIO)	Definisce e sviluppa la governance e la strategia ICT. Determina le risorse necessarie per l'implementazione della strategia ICT e anticipa l'evoluzione del mercato ICT ed i bisogni di business dell'azienda. Contribuisce allo sviluppo del piano strategico aziendale e conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento	1
Account Manager	Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di software, hardware, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti. E' responsabile del raggiungimento degli obiettivi di vendita e del mantenimento dei margini.	2
Business Analyst	Individua aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business plan e ne controlla l'impatto in termini di gestione del cambiamento. Contribuisce ai requisiti funzionali generali dell'azienda per quanto riguarda l'area delle soluzioni ICT. Analizza le esigenze di mercato e le traduce in soluzioni ICT	2
Service Manager	Gestisce la definizione dei contratti di Service Level Agreements (SLA), Operational Level Agreements (OLA) ed i Key Performance Indicators (KPI). Negozia i contratti nei vari contesti di business o con i clienti e in accordo con il Business IS Manager. Gestisce lo staff il quale monitorizza, registra e soddisfa gli SLA. Cerca di mitigare gli effetti in caso di non raggiungimento degli SLA. Contribuisce allo sviluppo del budget di manutenzione tenendo conto delle organizzazioni di business/finanza.	2
Enterprise architect	Descrivere la struttura di un'organizzazione, i suoi processi operativi, i sistemi informativi a supporto, i flussi informativi, le tecnologie utilizzate, le localizzazioni geografiche, i suoi obiettivi, mantenendo un equilibrio tra opportunità	2

Q BMA

	tecnologiche e requisiti dei processi di business. Mantenere una visione olistica della strategia dell'organizzazione, dei processi di business, dell'informazione e del patrimonio ICT	
Business Information Manager	Gestisce e implementa gli aggiornamenti delle applicazioni esistenti e le attività di manutenzione sulla base dei bisogni, dei costi e dei piani concordati con gli utenti interni. Assicura la qualità di servizio e la soddisfazione del cliente interno	3
Database manager	Assicura la progettazione e la realizzazione (Developer), o assicura la manutenzione e la riparazione del data base dell'azienda (Administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business. Verifica lo sviluppo e il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando la capacità e le performance del database, e pianificando per bisogni di espansioni futuri. Pianifica, coordina e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il database	3
ICT Consultant	Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto	3
ICT Operations Manager	Implementa e mantiene una parte dell'infrastruttura ICT. Assicura che le attività siano condotte in accordo con le regole, i processi e gli standard aziendali. Prevede i cambiamenti necessari secondo la strategia ed il controllo dei costi dell'organizzazione. Valuta e suggerisce investimenti basati su nuove tecnologie. Assicura l'efficacia dell'ICT e la gestione dei rischi associati	3
ICT Security Manager	Definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Gestisce la diffusione della sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi. Assicura la fruizione delle informazioni disponibili. Riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni	3
Project Manager	Definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale alla consegna finale. E' responsabile dell'ottenimento di risultati ottimali, conformi agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità nonché coerenti con gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti	3
Quality Assurance Manager	Agisce e mette in essere un approccio della qualità ICT conforme alla cultura aziendale. Assicura che i controlli del management siano correttamente implementati per salvaguardare il patrimonio, l'integrità dei dati e l'operatività, è focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità	3
Systems Architect	Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico. Assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. E' al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici	3

Technical Analyst	Definisce specifiche tecniche dettagliate e contribuisce in modo diretto alla creazione o modifica efficace di sistemi applicativi complessi, mediante l'utilizzo di appositi standard e strumenti. Garantisce che i risultati rispondano ai requisiti di business, sia in termini di progettazione tecnica di alta qualità sia in termini di conformità con le specifiche funzionali concordate	3
Developer	Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio. Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza	4
Digital Media Specialist	Disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i messaggi di marketing. Fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati	4
ICT Security Specialist	Propone ed implementa i necessari aggiornamenti della sicurezza. Consiglia, supporta, informa e fornisce addestramento e consapevolezza sulla sicurezza. Conduce azioni dirette su tutta o parte di una rete o di un sistema. è riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi	4
ICT Trainer	Fornisce la conoscenza e gli skill necessari per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro	4
Network Specialist	Gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio. Monitorizza e migliora le performance della rete	4
Service Desk Agent	Fornire supporto all'utente per eliminare gli errori dovuti a problemi o ad aspetti critici dell'ICT. L'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni software	4
System Administrator	Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT. Amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance	4
Systems Analyst	Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti	4
Technical Specialist	Mantiene in modo efficace hardware/software. Responsabile di una puntuale ed efficace riparazione al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente	4
Test Specialist	Contribuisce alla correttezza e la completezza di un sistema garantendo che la soluzione soddisfi i requisiti tecnici e dell'utente. Contribuisce in differenti aree dello sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema, identificando le anomalie e diagnosticandone le possibili cause	4

31. Sostituire l'art.3, del Regolamento dell'Apprendistato della sezione APPENDICI, mantenendo il titolo, con il seguente:
1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al d.lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss d.lgs.n.81/2015).
 2. Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 d.lgs.n.81/2015).
 3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai Lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:
 - 1° anno: 50%;
 - 2° anno: 50%;
 - 3° anno: 65%;
 - eventuale 4° anno: 70%.
32. Sostituire l'art. 11 del Regolamento dell'Apprendistato della sezione APPENDICI, mantenendo il titolo, con il seguente:
1. L'apprendista deve:
 - a. rispettare le istruzioni fornite dal datore di lavoro o dall'incaricato (tutor) alla sua formazione professionale;
 - b. seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti con diligenza ed impegno;
 - c. frequentare con assiduità i corsi di insegnamento;
 - d. prestare la sua attività con la massima diligenza;
 - e. osservare le norme contrattuali e quelle eventualmente contenute nei regolamenti aziendali.
 2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.
33. Sostituire l'art.13 del Regolamento dell'Apprendistato della sezione APPENDICI, mantenendo il titolo, con il seguente:
1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 6°.
 2. Per la prima metà del periodo di durata dell'apprendistato, il livello di inquadramento professionale e il relativo trattamento economico per gli apprendisti saranno 2 livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale dell'apprendista; per la seconda metà del periodo di durata dell'apprendistato, il livello di inquadramento professionale e il relativo trattamento economico per gli apprendisti saranno 1 livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale dell'apprendista; terminato l'apprendistato, il livello di inquadramento professionale ed il trattamento economico saranno corrispondenti a quelli previsti per la qualifica conseguita.
 3. In riferimento all'apprendistato finalizzato all'acquisizione delle qualifiche e mansioni relative al 6° livello di inquadramento, per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico coincideranno con quelle previste al 7° livello.

4. Per le minori trattenute contributive, la retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare quella del lavoratore non apprendista del medesimo livello.
34. All'art. 14 del Regolamento dell'Apprendistato della sezione APPENDICI sostituire il titolo **Durata del contratto di apprendistato con Durata del contratto di apprendistato professionalizzante**
35. Sostituire il punto 5. della B) dell'art. 15 del Regolamento dell'Apprendistato della sezione APPENDICI con il seguente:
5. Le attività formative a carattere tecnico professionale saranno individuate tenendo conto dei seguenti obiettivi:
- a. conoscenza del contesto aziendale, dei prodotti e dei servizi di riferimento e relative
 - b. innovazioni, comprese quelle di processo;
 - c. conoscenza e capacità di applicare i fondamenti tecnici e scientifici/teorici di riferimento;
 - d. conoscenza e capacità di impiego delle tecniche e delle metodologie di lavoro;
 - e. conoscenza e capacità di usare gli strumenti di lavoro, i materiali e le tecnologie;
 - f. conoscenza e capacità di usare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale.
36. Sostituire l'intero protocollo per gli operatori di vendita con il seguente testo:
- 4. PROTOCOLLO PER GLI OPERATORI DI VENDITA.**
- Si applicano agli operatori di vendita tutti gli articoli del presente CCNL, salvo quanto espressamente previsto nel presente protocollo.

Art.1 – Classificazione del personale

Gli operatori di vendita si dividono in:

- a) operatore di vendita di livello A: impiegato di concetto assunto il compito di viaggiare per lo sviluppo e ricerca della clientela, la trattazione e negoziazione con la stessa e il collocamento degli articoli dell'azienda per i quali ha ricevuto l'incarico;
- b) operatore di vendita di livello B: impiegato d'ordine assunto con il compito di collocare gli articoli dell'azienda. Rientra in tale ipotesi anche l'operatore incaricato simultaneamente del collocamento degli articoli e della loro diretta consegna.

Art.2 - Contenuti della lettera di assunzione

La lettera di assunzione, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 1 del presente CCNL, dovrà contenere altresì:

- la regolamentazione relativa all'eventuale uso di automezzi;
- il periodo temporale minimo, riferito all'anno, in cui l'operatore di vendita sarà tenuto in viaggio dall'azienda;
- l'indicazione di eventuali mansioni, compatibili con la relativa qualifica, per il periodo in cui non viaggia.

Art.3 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 65 giorni di lavoro effettivo.

Art.4 – Prestazione lavorativa settimanale

La prestazione lavorativa settimanale sarà articolata su quattro giornate intere e due mezza giornate o su cinque giornate.

Art.5 – Lavoro a tempo parziale

La disciplina inerente al lavoro a tempo parziale trova applicazione se compatibile con quella relativa alla prestazione lavorativa settimanale prevista per gli operatori di vendita.

Art. 6 - Trasferimento

Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto all'operatore di vendita con un preavviso di almeno 30 giorni.



L'operatore di vendita che rifiuti il trasferimento motivato da esigenze tecniche, organizzative e/o produttive sarà ritenuto dall'azienda dimissionario e pertanto avrà diritto al TFR e al preavviso.

Con preventivo accordo sarà stabilito il rimborso delle spese di trasporto e viaggio sostenuti dall'operatore di vendita trasferito per sé, la famiglia e gli oggetti familiari (bagagli, ecc.).

All'operatore di vendita è riconosciuta una diaria per 10 giorni se celibe o senza congiunti conviventi a carico e per 20 giorni – aumentata di un giorno per ciascun figlio a carico - se con famiglia.

Nel caso in cui l'operatore di vendita sia tenuto al pagamento di un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto (regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento) dovuto al trasferimento, lo stesso avrà diritto al rimborso di quanto versato fino ad un massimo di 6 mesi di pigione.

Le indennità di cui sopra non spettano all'operatore di vendita che chiede il suo trasferimento.

L'operatore di vendita che sia stato trasferito mantiene il trattamento economico goduto in precedenza, fatta eccezione per quelle indennità e competenze che siano legate alla sede di origine e che non siano presenti nella nuova destinazione.

Art.7 – Diarie varie

L'importo e la disciplina della diaria sono demandati alla contrattazione di secondo livello. L'importo individuato a titolo di diaria costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Tale previsione ha lo scopo di determinare contrattualmente l'incidenza di tale elemento nel calcolo della retribuzione degli istituti riflessi. La determinazione della retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali resta quindi disciplinata unicamente dalla legislazione vigente.

Nel caso di mancato viaggio per oltre un terzo del tempo convenuto, l'operatore di vendita potrà chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro e avrà diritto a percepire anche l'indennità di mancato preavviso.

Art.8 - Termini di preavviso

I termini di preavviso, calcolati in giorni di calendario, sono i seguenti e decorrono dalla metà o dalla fine del mese:

Livello di Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Operatori di vendita	30 giorni	45 giorni	60 giorni

Art.9 - Provvigioni

Se l'operatore di vendita è retribuito anche con provvigione sugli affari, quest'ultima gli sarà erogata esclusivamente sugli affari andati a buon fine.

Per i contratti accettati ma non andati a buon fine per successivo storno della ditta privo di una giustificata motivazione, all'operatore sarà riconosciuta l'intera provvigione.

L'importo delle provvigioni verrà liquidato all'operatore ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine in relazione al valore netto delle fatture, detratti i diritti fiscali ed eventuali porti ed imballi.

Se la ditta ha accordato ulteriori sconti o resi successivamente alla conclusione dell'affare questi non potranno essere detratti.

L'operatore di vendita ha diritto di alla provvigione anche sugli affari posti in essere direttamente dalla ditta con la clientela appartenente all'area ad esso assegnata, o in mancanza di assegnazione, con la clientela solitamente visitata e sugli affari conclusi antecedentemente la cessazione del rapporto di lavoro indipendentemente dalla data dell'esecuzione.

Infine nell'ipotesi di dimostrata insolvenza o di fallimento della cliente, l'operatore non riceverà alcuna provvigione sulla percentuale di concordato o di riparto, se inferiore al sessantacinque per cento.

Art.10 - Trattamento economico.

Per la paga base nazionale dell'operatore di vendita si rimanda alla tabella allegata al presente CCNL. Se l'operatore di vendita è retribuito anche con provvigione sugli affari, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni complessivi relativi ai 12 mesi antecedenti la data di scadenza relativa all'ultima liquidazione periodica.

Per i rapporti di lavoro inferiori all'anno, la media sarà relativa al periodo di lavoro svolto.

Art.11 – Uso dell'automezzo

L'azienda deve preventivamente autorizzare l'operatore di vendita all'uso dell'automezzo.

Le spese di riparazione della macchina, dovute ad incidenti passivi provocati senza dolo dagli operatori di vendita nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, saranno poste in capo alle aziende per l'80% entro il limite di euro 3.000,00.

Art.12 – Premio

Per le aziende con oltre sette operatori di vendita, in sede aziendale, sarà negoziato un premio aziendale.

Art.13 - Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro il posto sarà conservato fino alla cessazione dell'indennità temporanea erogata dall'INAIL. Le aziende stipuleranno polizze assicurative per la corresponsione ulteriore di euro 23.000,00 per il caso morte ed euro 31.000,00 per il caso invalidità permanente totale, purché gli infortuni siano riconosciuti dall'INAIL.

37. Le tabelle retributive sono sostituite dalle seguenti:

TABELLE**A- Retribuzioni Base**

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019
Quadri	€ 2699,90*
Primo Livello	€ 2248,10
Secondo Livello	€ 2012,50
Terzo Livello	€ 1793,20
Quarto Livello	€ 1618,80
Quinto Livello	€ 1511,00
Sesto Livello	€ 1408,00
Settimo Livello	€ 1283,40
Operatori di vendita A	€ 1563,40
Operatoti di vendita B	€ 1392,40

*) di cui euro 260,77 quale indennità di funzione come disciplinata all'art.101 CCNL

B- Apprendistato professionalizzante

Inquadramento finale	Prima metà del periodo di apprendistato	Seconda metà del periodo di apprendistato
Quadri	-	-
Primo Livello	-	-
Secondo Livello	€ 1618,80	€ 1793,20
Terzo Livello	€ 1511,00	€ 1618,80
Quarto Livello	€ 1408,00	€ 1511,00
Quinto Livello	€ 1283,40	€ 1408,00

Sesto Livello	€ 1283,40	€ 1283,40
Settimo Livello	-	-

C- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Inquadramento	Paga Base
Terzo Livello (1°- 2° anno)	€ 896,60
Terzo Livello (3° anno)	€ 1165,58
Terzo Livello (4° anno)	€ 1255,24
Quarto Livello (1°- 2° anno)	€ 809,40
Quarto Livello (3° anno)	€ 1052,22
Quarto Livello (4° anno)	€ 1133,16
Quinto Livello (1°- 2° anno)	€ 755,50
Quinto Livello (3° anno)	€ 982,15
Quinto Livello (4° anno)	€ 1057,70

D- Apprendistato di alta formazione e ricerca

Inquadramento finale	Paga Base
Primo Livello (50% iniziale)	€ 1793,20
Primo Livello (50% finale)	€ 2012,50
Secondo Livello (50% iniziale)	€ 1618,80
Secondo Livello (50% finale)	€ 1793,20

E- Retribuzioni di primo ingresso (per i livelli ^{4° e 5°} ~~3° e 4°~~) e per aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di nuova attività (per i livelli 3°, 4°, 5° e 6°)

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019	Paga base 1° anno	Paga base 2° anno
Quadri	€ 2699,90*	-	-
Primo Livello	€ 2248,10	-	-
Secondo Livello	€ 2012,50	-	-
Terzo Livello	€ 1793,20	1703,54	1748,37
Quarto Livello	€ 1618,80	1537,86	1578,33
Quinto Livello	€ 1511,00	1435,45	1473,23
Sesto Livello	€ 1408,00	1337,60	1372,80
Settimo Livello	€ 1283,40	-	-
Operatori di vendita A	€ 1563,40	-	-
Operatori di vendita B	€ 1392,40	-	-