

Ipotesi di Accordo per il rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della
Distribuzione Moderna Organizzata
(DMO)

FEDERDISTRIBUZIONE
LE AZIENDE DELLA DISTRIBUZIONE MODERNA

23 aprile 2024



INDICE DEGLI ARTICOLI

Art. 4 – Procedure per il rinnovo

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

Art. 15 bis – Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Art. 18 – Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale

Art. 19 – Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

Art. 20 – Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

Art. 61 bis – Apprendistato di primo e di terzo livello

Art. 63 bis – Causali di assunzione con contratto a tempo determinato

Art. 63 ter – Ipotesi di stagionalità in località turistiche

Art. 73 – Rapporto a tempo parziale

Art. 86 – Clausole elastiche

Art. 99 – Classificazione

Art. 154 bis – Strumenti per lo sviluppo di competenze professionali

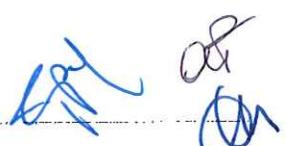
Art. 181 – Congedo parentale

Art. 196 – Aumenti retributivi mensili

Art. 197 – Erogazioni una tantum

Art. 200 – Assorbimenti

Art. 242 – Decorrenza e durata



Art. 4 – Procedure per il rinnovo

1. Il Contratto nazionale avrà durata quadriennale.
2. La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.
3. Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
4. Qualora una delle Parti violi il periodo di «tregua sindacale» di cui al precedente comma, l'altra Parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.
5. Il ritardo nella presentazione della piattaforma – nelle modalità indicate al secondo comma del presente articolo – comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di «tregua sindacale».
6. In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL, oppure dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale), per quattordici mensilità.
7. L'importo dell'elemento di cui al comma precedente sarà pari al 30% dell'IPCA al netto degli energetici importati, dato previsionale dell'anno corrente, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.
8. Al protrarsi della situazione di cui al precedente comma 6, fatte salve specifiche intese tra le Parti, verranno riconosciuti di anno in anno nuovi importi a titolo di indennità di vacanza contrattuale nelle medesime modalità anche alla luce dell'eventuale scostamento avvenuto tra dato previsionale e dato realizzato nell'ultimo anno comunicato da Istat.
9. Gli importi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, esclusivamente da somme concesse in acconto o anticipazioni su futuri aumenti contrattuali, successivamente alla data del 31 marzo 2027.

Dichiarazione a verbale

3

Nell'accordo di rinnovo del CCNL, successivo al presente del 23 aprile 2024, le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

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

1. Le Parti sono concordi nell'istituire la Commissione Paritetica Nazionale “Pari Opportunità e Dialogo Sociale” quale sede di confronto sui temi della parità di genere e dell'inclusione nonché sugli interventi a livello europeo in materia sociale: le Parti, infatti, tenuto conto dell'evoluzione normativa, anche europea, e dei suoi possibili impatti sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione collettiva, intendono promuovere e strutturare un confronto stabile finalizzato:
 - a) allo sviluppo di politiche di parità di genere nel lavoro e di prevenzione di ogni tipo di discriminazione, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
 - b) allo sviluppo di azioni positive e percorsi utili a prevenire il fenomeno delle molestie sessuali e del mobbing sul luogo di lavoro;
 - c) all'individuazione di iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
 - d) alla promozione di percorsi di studio sull'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore;
 - e) alla promozione di percorsi di analisi e approfondimento sugli impatti degli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo;
 - f) a dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità, rendendosi parte attiva per la diffusione e la promozione di iniziative volte a ridurre l'eventuale divario di genere quali ad esempio la certificazione di parità.
2. La Commissione si riunirà di norma semestralmente e si comporrà di sei membri, tre designati da Federdistribuzione e tre designati da UGL Terziario Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.
3. Le Parti convengono, altresì, sull'opportunità di sostenere percorsi di protezione delle donne vittime di violenza di genere anche attraverso misure previste dalla contrattazione di secondo livello (es. istituzione della figura del Garante di Parità).
4. Con l'espressione violenza di genere si intendono tutte le forme di violenza (verbale, psicologica, fisica, ecc.) riguardanti persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

4

5. Per l'eliminazione della violenza di genere nei luoghi di lavoro, le Parti intendono affidare alla Commissione di cui al presente articolo il sostegno di percorsi che garantiscano buone pratiche e/o iniziative concrete capaci di:

- diffondere informazioni e aumentare la visibilità di tutte le forme di violenza contro le donne anche attraverso la partecipazione concreta a campagne ed attività;
- sensibilizzare ed educare su tutte le forme esistenti di violenza e molestia, compresa la violenza di genere, la violenza domestica e la violenza di terzi;
- formare e informare lavoratori e lavoratrici sui diversi strumenti e meccanismi disponibili per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro;
- affrontare il tema della violenza e delle molestie all'interno e all'esterno del mondo del lavoro attraverso la formazione, l'istruzione, la sensibilizzazione e la contrattazione collettiva, in particolare in relazione alla prevenzione e all'eliminazione di tutte le forme di violenza di genere;
- impegnarsi a combattere tutte le forme di regressione sociale che hanno un forte impatto sulle donne e mettono in discussione la loro acquisita o futura indipendenza economica;
- denunciare ogni forma di violenza inflitta alle donne in nome di pratiche tradizionali e culturali.

Art. 15 bis – Congedi per le donne vittime di violenza di genere

1. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni e integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.
3. Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
4. Durante il periodo di congedo la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la

corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

5. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, ferma restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
6. Sussistendo le condizioni di cui al comma uno dell'art. 24 del D.Lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto di pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente.
7. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.
8. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa, anche ubicata in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.
9. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Art. 18 – Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale

1. Il contributo da destinare in favore della bilateralità è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza, per quattordici mensilità.
2. Le Parti si danno atto che nel computo degli aumenti del Contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico dell'azienda.
3. Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento dei suddetti contributi è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza.
4. L'importo dell'EDR è corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 191 del CCNL.



6



Art. 19 – Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

1. Con l' "Accordo in materia di assistenza sanitaria integrativa per il settore della Distribuzione Moderna Organizzata" del 27 novembre 2019, sottoscritto da Federdistribuzione, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS, le Parti Sociali hanno inteso affidare l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa – Fondo EST, che risponde ai requisiti previsti dal D. Lgs. 02.09.1997 n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2020 sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che rientrano nell'ambito di applicazione del presente CCNL, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e a tempo parziale, ad esclusione dei Quadri, per i quali trova applicazione la specifica normativa di cui all'art. 20 del presente contratto.
3. Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento:
 - a) un contributo obbligatorio a carico dell'azienda pari a 10,00 euro mensili, sia per il personale assunto a tempo pieno sia per quello assunto a tempo parziale, per ciascun iscritto;
 - b) un contributo obbligatorio a carico del lavoratore pari a 2,00 euro mensili.
4. A decorrere dal 1° aprile 2025 il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di euro 3,00 mensili, a carico del datore di lavoro.
5. Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza, comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria, come definito tra le Parti.
6. I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.
7. Con decorrenza dal mese successivo al gennaio 2020, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 191 del CCNL.
8. È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico dell'azienda, pari a euro 30,00 per ciascun lavoratore di cui al precedente comma 2.
9. La quota una tantum di cui al precedente comma dovrà essere erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo.

7

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

11. Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente CCNL, che prevedano l'istituzione di Casse o Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa.

Dichiarazione a verbale – Assistenza Sanitaria Impiegati e Operai

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, dichiarano la possibilità – qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita – di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno specificamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dal precedente art. 19 sia per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori del settore della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO) sia, fino al 31.12.2019, per il finanziamento della precedente Assistenza Sanitaria. Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a euro 10,00, nonché la quota una tantum di euro 30,00, concordati alla sottoscrizione del presente CCNL sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

Art. 20 – Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

1. Con l'“Accordo in materia di assistenza sanitaria integrativa per il settore della Distribuzione Moderna Organizzata” del 27 novembre 2019, sottoscritto da Federdistribuzione, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS, le Parti Sociali hanno inteso affidare l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti con qualifica di Quadro alla Cassa di Assistenza Sanitaria Quadri – Cassa QuAS.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2020, sono iscritti a detta Cassa i lavoratori dipendenti da aziende che rientrano nell'ambito di applicazione del presente CCNL con qualifica di Quadro compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto.
3. Per il finanziamento della Cassa, il contributo obbligatorio è pari a euro 350,00 a carico del datore di lavoro e di euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri. È previsto altresì un contributo *una tantum* a carico del datore di lavoro, da corrispondere

all'atto dell'iscrizione secondo quanto previsto dalle delibere di Cassa QuAS.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2025 il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è incrementato di euro 20,00 a carico del datore di lavoro a favore della categoria dei Quadri.
5. A decorrere dal 1° gennaio 2026 il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è incrementato di euro 20,00 a carico del datore di lavoro a favore della categoria dei Quadri.
6. Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria, come definito tra le Parti.
7. Con decorrenza dal mese successivo al gennaio 2020, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 191 del CCNL.
8. La Cassa di Assistenza Sanitaria per i Quadri è disciplinata da apposito regolamento.
9. La Cassa può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione.

Dichiarazione a verbale – Assistenza Sanitaria Quadri

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

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

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

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad un dodicesimo della quota annua dovuta dall'azienda per la copertura di cui sopra, incrementato di euro 5,00, da corrispondere per quattordici mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 191 del CCNL;
- ad assicurare al lavoratore le medesime prestazioni sanitarie garantite da SANIMPRESA, sulla base del relativo nomenclatore approvato dalle Parti Sociali.

Art. 61 bis – Apprendistato di primo e di terzo livello

1. Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7 del medesimo Decreto per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti a quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati secondo le seguenti misure:

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

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

Come previsto dall'art. 43, comma 9, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante dal CCNL della DMO del 19 dicembre 2018.

2. Gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del medesimo Decreto per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, verranno inquadrati, anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare:

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

Art. 63 bis – Causali di assunzione con contratto a tempo determinato

1. Le Parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 81/2015, individuano, di seguito, i casi in cui sarà possibile stipulare, rinnovare e prorogare contratti a tempo determinato per una durata superiore a 12 mesi e non eccedente i 24 mesi:

- a) **Saldi:** lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale.
- b) **Festività natalizie:** lavoratori assunti nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio di ogni anno.
- c) **Festività pasquali:** lavoratori assunti nel periodo compreso tra i 15 giorni prima ed i 15 giorni dopo la festività pasquale di ogni anno.
- d) **Servizi innovativi:** lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione e di realizzazione di prodotti innovativi, anche digitali.
- e) **Digitalizzazione:** lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e nuove competenze in ambito digitale.
- f) **Nuove aperture:** lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal novantesimo giorno precedente alla nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal novantesimo giorno precedente la fase di ristrutturazione di unità produttive/operative, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti.

Le assunzioni di tempi determinati nel caso di nuova apertura di nuova unità produttiva/operativa di cui sopra, ai sensi dell'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, saranno esclusi dai limiti percentuali fino a 12 mesi decorrenti dalla data di apertura.

Per la fase di avvio/inizio di nuove attività si applica l'art. 67.

- g) **Incremento temporaneo:** lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi.

2. Il contratto di assunzione individuale dovrà richiamare espressamente gli specifici casi previsti dal presente articolo.

Art. 63 ter – Ipotesi di stagionalità in località turistiche

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

ai sensi dell'art. 23, co. 2, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2015, nonché da limitazioni di durata del rapporto (art. 19, co. 2), da limitazioni sugli intervalli temporali previsti (art. 21, co. 2) e dalla necessità di dover apporre le causali per proroghe rinnovi (art. 21, co. 1).

2. Le Parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica con le connesse attività e relativi periodi ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, siano definite al secondo livello di contrattazione con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, con apposito accordo.

Art. 73 – Rapporto a tempo parziale

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

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in Azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

Aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti

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

Aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti

- d. 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- e. 72 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- f. 600 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Con riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1 gennaio 2025 e fermo restando quanto disposto in materia dai contratti integrativi aziendali in vigore, le Parti concordano di incrementare a 18 ore ed a 20 ore l'orario di cui alle precedenti lettere a) e d). Conseguentemente si intendono incrementate a 72 e 600 le ore di cui alla lettera b) e c) nonché a 80 e 668 le ore di cui alle lettere e) ed f).

Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle 20 ore già in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, le Parti concordano che con decorrenza dal 1° gennaio 2026, su espressa richiesta del lavoratore interessato, l'azienda riconoscerà la variazione oraria contrattuale di cui al precedente punto 2) del presente comma.

Il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

3) Puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario

12

con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art 5, co. 2 e 3 del D. Lgs. n. 81/2015.

2. In deroga a quanto previsto al precedente comma 1, potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale.
- 2bis. Con riferimento alle nuove assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2025 e fermo restando quanto disposto in materia dai contratti integrativi aziendali in vigore, in aggiunta a quanto previsto al comma 2, potranno altresì essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 16 ore settimanali per le giornate di sabato e domenica cui potranno accedere studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. I contratti di lavoro a tempo parziale di cui al presente comma non potranno superare i seguenti limiti calcolati sull'organico a tempo indeterminato al 1 gennaio dell'anno di assunzione ed in servizio nell'unità produttiva, intendendosi per tale il negozio ove lavorano.

Fino a 4 dipendenti: 1 lavoratore

Fino a 8 dipendenti: 2 lavoratori

Oltre: il 15% arrotondato all'unità superiore

AI contratti stipulati ai sensi del presente comma non si applica la disciplina di cui al comma 1.

3. In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.
4. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 86 – Clausole elastiche

1. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le Parti stipulanti il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche previste dalle vigenti disposizioni di legge e ss.mm.ii., nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.
2. In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di



contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole elastiche, si applicano le seguenti disposizioni.

3. L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto.
4. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole elastiche.
5. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno due giorni.
6. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.
7. La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
8. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 191.
9. Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.
10. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191 del CCNL secondo le modalità previste dall'art. 194, lett. a), e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 191.
11. Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 191 ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.
12. In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai commi 8 e 10 del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole elastiche, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.
L'indennità di cui al presente comma sarà pari ad almeno 155 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili, a decorrere dal 1° gennaio 2025.
13. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli



14



estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

14. L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
 - esigenze di tutela della salute certificate dal Servizio Sanitario pubblico;
 - comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
 - esigenze personali di cui all'art. 152 del CCNL, debitamente comprovate.
15. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.
16. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.
17. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Art. 99 – Classificazione

Primo livello

Declaratoria:

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

1. **Responsabile** di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, **marketing**, commerciale (vendita o acquisti), legale, **information technology**;
2. Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3. analista sistemista **esperto / sviluppatore esperto**
4. media planner;
5. product manager;
6. esperto di sviluppo organizzativo;
7. **buyer esperto**;
8. **category manager esperto**;
9. **e-commerce category manager esperto**;
10. **controller esperto**;

11. **responsabile farmacista;**
12. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione.

Secondo livello

Declaratoria:

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

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovrintenda a più casse;
3. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
4. capo di reparto, **servizio**, o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
5. contabile con mansioni di concetto;
6. segretario di direzione con mansioni di concetto;
7. consegnatario responsabile di magazzino;
8. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
9. **tecnico chimico**;
10. interprete o traduttore simultaneo;
11. **assistente media planner**;
12. capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
13. programmatore analista;
14. assistente del product manager;
15. internal auditor;
16. EDP/IT auditor;
17. specialista di controllo di qualità;
18. revisore contabile;
19. analista di procedure organizzative;
20. **buyer**;
21. **category manager**;
22. **e-commerce category manager**;
23. **controller**;
24. **project manager**;
25. **social media manager**;
26. **farmacista del reparto di parafarmacia**;
27. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

Declaratoria:

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

1. disegnatore tecnico;
2. figurinista;
3. vetrinista/visual merchandiser;
4. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
5. commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
6. addetto a pratiche doganali e valutarie;
7. operaio specializzato provetto;
8. commesso specializzato provetto: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
9. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
10. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche

- funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
11. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, e apparecchiature complesse, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda.
 12. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
 13. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
 14. macellaio specializzato progetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
 15. **data analyst**;
 16. **ICT consultant**;
 17. **ICT operation manager**;
 18. **ecommerce specialist**;
 19. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione.

Dichiarazione a verbale

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



18



Chiarimento delle Parti

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

Quarto livello

Declaratoria:

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

1. contabile d'ordine;
2. cassiere comune;
3. commesso alla vendita al pubblico;
4. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili): addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci¹.
5. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili);
6. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
7. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
8. estetista, parrucchiere, anche con funzioni di vendita;
9. addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
10. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
11. allestitore esecutivo di vetrine e display;
12. autotrenista conducente di automezzi pesanti;
13. operaio specializzato;
14. addetto di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
15. pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con

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

- responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
- 16. digital media specialist;**
 - 17. addetto vendita a distanza; addetto ecommerce che gestisce, verifica gli ordini e predispone gli articoli ed i prodotti per la spesa online;**
 - 18. addetto mensa;**
 - 19. addetto social media;**
 - 20. web content specialist;**
 - 21. test specialist;**
 - 22. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione.

Quinto livello

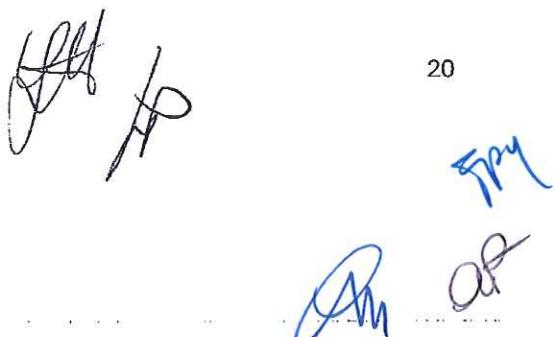
Declaratoria:

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

- 1. fatturista;
- 2. preparatore di commissioni;
- 3. addetto al controllo delle vendite;
- 4. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- 5. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- 6. pratico di laboratorio chimico;
- 7. archivista, protocollista;
- 8. schedarista;
- 9. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- 10. addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- 11. addetto al centralino telefonico;
- 12. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzicheria, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
- 13. aiuto banconiere;
- 14. aiutante commesso²;
- 15. conducente di autovetture;
- 16. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle

² L'aiutante commesso è il lavoratore addetto alla vendita che non ha compiuto l'apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (o perché ha superato l'età o perché proviene da altri settori).

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



- confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
17. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
 18. operaio qualificato;
 19. manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;
 20. **addetto vendita a distanza e addetto ecommerce, per i primi 18 mesi;**
 21. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione.

Sesto livello

Declaratoria:

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

1. usciere;
2. imballatore;
3. impacciatore;
4. conducente di motofurgone o motobarca;
5. guardiano di deposito;
6. fattorino;
7. portapacchi con o senza facoltà di esazione;
8. custode;
9. portiere;
10. addetto al carico e scarico;
11. operaio comune;
12. pompista comune senza responsabilità di cassa;
13. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione.

Nota a verbale

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

Settimo livello

Declaratoria:

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

1. addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;



21



2. garzone.

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono che la revisione del sistema di classificazione ed inquadramento non determinerà conseguenze per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo nei confronti dei quali rimarrà confermato il livello in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto. Eventuali modifiche potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione mediante apposito accordo con le rappresentanze sindacali costituite nell'ambito delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Art. 99 bis – Commissione paritetica “Classificazione”

Nell'ambito della revisione del sistema di classificazione e inquadramento del personale, le Parti sono concordi nell'istituire una apposita Commissione allo scopo di valutare l'evoluzione complessiva dei profili professionali con particolare riguardo anche a quelli emergenti in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica. In tale ottica le Parti procederanno ad esami congiunti finalizzati altresì alla individuazione ed alla definizione di modelli organizzativi che consentano la valorizzazione delle nuove competenze e dei ruoli professionali nell'ambito delle figure di responsabilità, dei percorsi di internalizzazione di attività di servizi e delle attività promiscue.

La Commissione formulerà alle Organizzazioni stipulanti le proposte di aggiornamento. La stessa si comporrà di 6 membri, 3 designati da Federdistribuzione e 3 designati da UGL Terziario. I lavori della Commissione dovranno concludersi entro il 31 dicembre 2025.

Art. 154 bis – Strumenti per lo sviluppo di competenze professionali

Le Parti, per contribuire alla crescita professionale dei lavoratori, allo sviluppo delle imprese, affidano ad una Commissione il compito di valorizzare la centralità della formazione e di individuare, altresì, gli strumenti più idonei per contribuire all'acquisizione ed allo sviluppo di nuove o maggiori conoscenze e competenze professionali e di aumentare la produttività del settore, favorendo nel contempo la conciliazione vita-lavoro, anche utilizzando istituti già presenti nel CCNL, in una ottica sia di partecipazione che di garanzia di fruizione da parte di tutti i lavoratori.

La Commissione dovrà terminare i propri lavori entro il 31.12.2025.

22

Art. 181 – Congedo parentale

1. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. N. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno **5 giorni**, salvo casi di oggettiva impossibilità.
3. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.
4. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.
5. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **undici mesi**;
 - d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.
6. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
7. Ai sensi dell'art. 34 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, per **tre mesi non trasferibili**, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al **dodicesimo** anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di **due mesi** fino al **sesto** anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel **limite massimo** di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel **limite massimo** di un **ulteriore** mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di **tre mesi**, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Per i periodi

di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

8. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio **e non comportano la riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.**
9. **Sono fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo che lo stesso deve presentare all'INPS.**

Art. 196 – Aumenti retributivi mensili

1. A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti tabellari.

Livello	Da 01/04/2023	Da 01/04/2024	Da 01/03/2025	Da 01/11/2025	Da 01/11/2026	Da 01/02/2027	Totale
Quadro	€52,08	€121,53	€52,08	€60,76	€60,76	€69,44	€416,65
I	€46,92	€109,47	€46,92	€54,74	€54,74	€62,56	€375,35
II	€40,58	€94,69	€40,58	€47,35	€47,35	€54,11	€324,66
III	€34,69	€80,94	€34,69	€40,47	€40,47	€46,25	€277,51
IV	€30,00	€70,00	€30,00	€35,00	€35,00	€40,00	€240,00
V	€27,10	€63,24	€27,10	€31,62	€31,62	€36,14	€216,82
VI	€24,33	€56,78	€24,33	€28,39	€28,39	€32,44	€194,66
VII	€20,83	€48,61	€20,83	€24,31	€24,31	€27,78	€166,67
Operatori di vendita							
I categoria	€28,32	€66,08	€28,32	€33,04	€33,04	€37,76	€226,56
II categoria	€23,78	€55,48	€23,78	€27,74	€27,74	€31,70	€190,22

Art. 197 – Erogazioni una tantum

1. Ad integrazione di quanto concordato in materia con il Protocollo Straordinario di settore del 12 dicembre 2022, le Parti firmatarie del presente accordo di rinnovo intendono completare l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, prevedendo, esclusivamente a favore dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, la corresponsione di un importo lordo forfettario aggiuntivo "una tantum" pari a 350 euro lordi sul IV livello, come di seguito riparametrato per ogni livello contrattuale ed erogato in due rate, la prima rata di 175 euro con la retribuzione di luglio 2024, la seconda rata di 175 euro con la retribuzione di luglio 2025.

Livello	01/07/2024	01/07/2025
Quadro	€303,81	€303,81
I	€273,67	€273,67
II	€236,73	€236,73
III	€202,34	€202,34
IV	€175	€175
V	€158,11	€158,11
VI	€141,95	€141,95
VII	€121,53	€121,53
Operatori di vendita		
I categoria	€165,20	€165,20
II categoria	€138,69	€138,69

2. Gli importi di cui sopra, che saranno riproporzionati per i lavoratori part-time, verranno erogati ai lavoratori aventi diritto, a condizione che risultino ancora in forza alle rispettive scadenze.
3. I suddetti importi saranno calcolati come segue:
 - in misura piena ai lavoratori che sono stati in forza senza soluzione di continuità nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023;
 - riproporzionati su base mensile in quindici quote frazionali.
4. Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra in misura riproporzionata in base al trattamento economico di cui al CCNL con le medesime decorrenze sopra stabilite.
5. Non saranno conteggiati ai fini dell'anzianità i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto. Sono computati, a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e i periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per la fruizione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.
6. Le erogazioni una tantum di cui al presente articolo sono escluse ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
7. Con la suddetta disciplina le Parti dichiarano che non è dovuta alcuna ulteriore spettanza economica riferita o comunque riferibile a eventuali periodi di carenza o vacanza contrattuale, a qualsivoglia titolo.

25

Art. 200 – Assorbimenti

1. In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.
2. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
3. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente Contratto.
4. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione a titolo di **acconto o anticipazioni su futuri aumenti contrattuali erogati dal 1° gennaio 2022.**

Nota di chiarimento relativo all'art. 200-Assorbimenti

L'ultimo comma dell'articolo 200 del CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata deve essere interpretato nel senso che l'anticipo (30,00 € riferiti al IV° livello e da riparametrare per gli altri livelli), in quanto incremento della paga base, e gli importi una tantum (350,00 € riferiti al IV° livello e da riparametrare per gli altri livelli) previsti dal Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022 non possono essere assorbiti dagli aumenti retributivi, che verranno erogati da aprile 2024 a febbraio 2027, né degli importi una tantum, in pagamento a luglio 2024 e luglio 2025, previsti dall'accordo di rinnovo del 23 aprile 2024.

Art. 242 – Decorrenza e durata

1. Le Parti, alla luce del principio di ultravigenza e preso atto del Protocollo Straordinario del 12 dicembre 2022, concordano che il presente rinnovo per la parte economica decorre dal 1° aprile 2023 e sarà efficace fino a tutto il 31 marzo 2027.
2. Il contratto si intenderà rinnovato per un triennio se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a. r., o a mezzo PEC. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da un successivo contratto Nazionale.
3. Salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, le modifiche normative decorrono

26

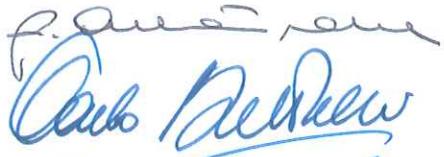
dal 1° maggio 2024.

Nota a verbale

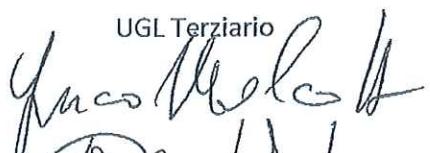
Con riferimento alla disciplina contrattuale applicabile fino alla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti firmatarie del presente contratto – ferme ed impregiudicate le reciproche posizioni – ritengono superata la fase conflittuale ad essa correlata.

Le Parti si danno altresì atto della volontà di caratterizzare il futuro sistema di relazioni sindacali secondo pratiche di dialogo e di confronto utili al consolidamento nonché al rilancio del settore della Distribuzione Moderna Organizzata.

Federdistribuzione




UGL Terziario




ALLEGATO - Tabelle retributive

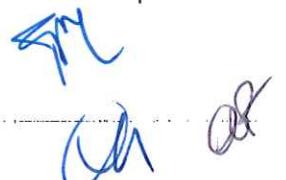
Livelli	Paga base dal 01/04/2023	Altri elementi	Contingenza + EDR	Totale mensile
Quadro	1948,72	260,76	540,37	2749,85
I	1755,41		537,52	2292,93
II	1518,42		532,54	2050,96
III	1297,84		527,90	1825,74
IV	1122,46		524,22	1646,68
V	1014,11		521,94	1536,05
VI	910,44		519,76	1430,20
VII	779,47	5,16	517,51	1302,14
Operatori di vendita				
I categoria	1059,56		530,04	1589,60
II categoria	887,96		526,11	1414,07

Livelli	Paga base dal 01/04/2024	Altri elementi	Contingenza + EDR	Totale mensile
Quadro	2070,25	260,76	540,37	2871,38
I	1864,88		537,52	2402,40
II	1613,11		532,54	2145,65
III	1378,78		527,90	1906,68
IV	1192,46		524,22	1716,68
V	1077,35		521,94	1599,29
VI	967,22		519,76	1486,98
VII	828,08	5,16	517,51	1350,75
Operatori di vendita				
I categoria	1125,64		530,04	1655,68
II categoria	943,44		526,11	1469,55

Livelli	Paga base dal 01/03/2025	Altri elementi	Contingenza + EDR	Totale mensile
Quadro	2122,33	260,76	540,37	2923,46
I	1911,80		537,52	2449,32
II	1653,69		532,54	2186,23
III	1413,47		527,90	1941,37
IV	1222,46		524,22	1746,68
V	1104,45		521,94	1626,39
VI	991,55		519,76	1511,31
VII	848,91	5,16	517,51	1371,58
Operatori di vendita				
I categoria	1153,96		530,04	1684,00
II categoria	967,22		526,11	1493,33



1



ALLEGATO - Tabelle retributive

Livelli	Paga base dal 01/11/2025	Altri elementi	Contingenza + EDR	Totale mensile
Quadro	2183,09	260,76	540,37	2984,22
I	1966,54		537,52	2504,06
II	1701,04		532,54	2233,58
III	1453,94		527,90	1981,84
IV	1257,46		524,22	1781,68
V	1136,07		521,94	1658,01
VI	1019,94		519,76	1539,70
VII	873,22	5,16	517,51	1395,89
Operatori di vendita				
I categoria	1187,00		530,04	1717,04
II categoria	994,96		526,11	1521,07

Livelli	Paga base dal 01/11/2026	Altri elementi	Contingenza + EDR	Totale mensile
Quadro	2243,85	260,76	540,37	3044,98
I	2021,28		537,52	2558,80
II	1748,39		532,54	2280,93
III	1494,41		527,90	2022,31
IV	1292,46		524,22	1816,68
V	1167,69		521,94	1689,63
VI	1048,33		519,76	1568,09
VII	897,53	5,16	517,51	1420,20
Operatori di vendita				
I categoria	1220,04		530,04	1750,08
II categoria	1022,70		526,11	1548,81

Livelli	Paga base dal 01/02/2027	Altri elementi	Contingenza + EDR	Totale mensile
Quadro	2313,29	260,76	540,37	3114,42
I	2083,84		537,52	2621,36
II	1802,50		532,54	2335,04
III	1540,66		527,90	2068,56
IV	1332,46		524,22	1856,68
V	1203,83		521,94	1725,77
VI	1080,77		519,76	1600,53
VII	925,31	5,16	517,51	1447,98
Operatori di vendita				
I categoria	1257,80		530,04	1787,84
II categoria	1054,40		526,11	1580,51

Verbale di accordo

Le Parti, in relazione a quanto previsto agli artt. 196 e 200 di cui all'Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL della DMO, si danno reciprocamente atto che:

- gli aumenti tabellari che decorrono dal mese di aprile 2023 devono intendersi già riconosciuti per effetto dell'erogazione, con pari decorrenza, dell'aconto su futuri aumenti contrattuali (AFAC) di importo corrispondente concordato tra le Parti nel Protocollo straordinario del 22 dicembre 2022;
- Parimenti anche gli aumenti tabellari che decorrono dal mese di aprile 2024 devono intendersi già riconosciuti per effetto dell'erogazione dell'aconto su futuri aumenti contrattuali (AFAC) di importo corrispondente e con la medesima decorrenza.

Roma, 23 aprile 2024

Federdistribuzione

f. ass. n. 11
Carlo Bazzani
Federdistribuzione

UGL Terza Iaio
Carlo Bazzani
Federdistribuzione