

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 18 febbraio 2019, n. 7

Decorrenza, durata e ambito di applicazione

Il Contratto **decorre dal 1° gennaio 2019, avrà vigore fino al 31 dicembre 2019** e sarà applicato a circa 300.000 lavoratori della **Distribuzione Moderna Organizzata**, un settore che si presenta aperto a future e nuove forme distributive, come dimostrano le Parti firmatarie quando - nel delineare i "tratti" della DMO - individuano fra le formule attraverso cui le imprese del commercio moderno alimentare e non alimentare operano, quella dello shopping on-line, oltre alla grande distribuzione, alla distribuzione organizzata/associata, alle catene di negozi, al franchising, all'ingrosso e al cash and carry. Formule, queste, che sviluppano poi la propria attività attraverso l'e-commerce, i centri commerciali, gli ipermercati, i superstore e i supermercati.

Il CCNL quindi disciplina i rapporti di lavoro subordinato instaurati fra le aziende del settore, presenti in tutto il territorio nazionale - data la "plurilocalizzazione" che le connota - ed il relativo personale.

Disciplina 2013

I 27 punti del CCNL DMO rappresentano le novità rispetto alla "Disciplina 2013", ossia la disciplina applicata fino all'entrata in vigore del nuovo Contratto dalle aziende aderenti a Federdistribuzione e da esse ancora applicata limitatamente agli articoli non modificati dal CCNL DMO.

In attesa della sottoscrizione di specifici accordi da parte delle OO.SS. e di Federdistribuzione,

continuano, invece, a trovare applicazione l'Accordo Interconfederale del 27 luglio 1994 in materia di R.S.U. e l'Accordo Interconfederale applicativo del D. Lgs. n. 626/1994 del 18 novembre 1996.

Nuova Bilateralità della DMO

Il Contratto prevede la costituzione di **un nuovo Ente Bilaterale per l'intero settore della DMO, unico a livello nazionale, digitale, interattivo, efficiente sul piano dei costi di funzionamento**, che darà spazio ad interventi di sostegno al reddito e/o di welfare, questi ultimi sicuramente utili in un comparto che si caratterizza per una forte presenza della componente femminile.

Quanto alla definizione della sua struttura e delle materie ad esso demandate, le Parti si affideranno ad un'apposita Commissione Paritetica.

Da un punto di vista economico, la nuova Bilateralità sarà finanziata attraverso un contributo a carico dell'azienda (0,10%) e a carico del lavoratore (0,05%), calcolati entrambi su paga base e contingenza.

Assistenza Sanitaria Integrativa

In un settore in cui si registra un aumento dell'età della popolazione lavorativa, la sfida per Federdistribuzione e le OO.SS. sarà certamente quella di costruire un Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa in grado di offrire prestazioni sanitarie sempre più aderenti alle specificità dei dipendenti.

Il nuovo Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa sarà istituito entro il 31 dicembre 2019 e offrirà, a partire dal 1° gennaio 2020, copertura ad Impiegati e Operai, Quadri e lavoratori coperti dalle tutele della ex Cassa Sanimpresa.

Apprendistato

Nel recepire quanto stabilito dal D. Lgs. n. 81/2015, le Parti sono intervenute aggiornando le previsioni in materia di **proporzione numerica e percentuali di conferma**.

Quanto alla **proporzione numerica**, il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori potrà assumere un numero massimo di apprendisti pari a 3 ogni 2 maestranze specializzate e qualificate in servizio presso di lui (in precedenza, il rapporto era 1 a 1); rispetto, invece, alle **percentuali di conferma**, il datore di lavoro che abbia almeno 50 dipendenti potrà assumere apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori (non più l'80%), il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti (non più ventiquattro).

Da sottolineare è l'impegno di Federdistribuzione e delle OO.SS. a costruire un vero e proprio "sistema dell'apprendistato", attraverso un confronto tecnico che punterà a valorizzare in particolar modo l'apprendistato di 1° e 3° livello, nella convinzione che possa consentire un efficiente incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso l'integrazione tra momento educativo-formativo e quello lavorativo.

Contratto a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato: limiti quantitativi e termini per la riassunzione

Le novità inserite in tema di contratto a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato riguardano la disciplina dei limiti quantitativi e dei termini per la riassunzione.

Rispetto ai primi, viene chiarita la **definizione dell'organico di riferimento per il calcolo del tetto massimo di utilizzo dei contratti a tempo determinato (e di somministrazione a tempo determinato)**: l'utilizzo complessivo di tali contratti non potrà, infatti, superare il 20% annuo (il 15% annuo, invece, per i contratti di somministrazione a tempo determinato) dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva **nell'esercizio precedente**.

È introdotta, inoltre, la disciplina della **compensazione territoriale**. In considerazione della

plurilocalizzazione che caratterizza il settore della DMO, è riconosciuto alle aziende con più unità produttive di assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori a tempo determinato superiore al 20%, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive fino al limite del 28%.

Per quanto riguarda la disciplina della **successione di contratti**, in conformità a quanto previsto nell'art. 21, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, viene stabilito che se il secondo contratto è motivato da ragioni sostitutive, non operano gli intervalli temporali di 10/20 giorni (in casi di contratti di durata, rispettivamente, fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi).

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Federdistribuzione e le OO.SS. hanno introdotto - in via sperimentale - il contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati: l'azienda, pertanto, potrà stipulare una sola volta con il medesimo soggetto un contratto a tempo determinato della durata di 12 mesi (senza possibilità di durata inferiore), escluso dal 20% previsto per le assunzioni a tempo determinato (art. 63) e dal 28% stabilito per le assunzioni sia a tempo determinato che in somministrazione (art. 66) nonché dal computo ai fini della determinazione dell'organico di cui all'art. 27, D. Lgs. n. 81/2015.

Si tratta, in particolare, di **soggetti appartenenti a categorie più deboli del mercato del lavoro** che non hanno un impiego retribuito da almeno sei mesi o che, negli ultimi sei mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione fiscale oppure che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto di lavoro sia stato risolto al termine della fase formativa o che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito (ammortizzatori sociali, NASpl o DIS-COLL).

Il lavoratore effettuerà una formazione di 16 ore, comprensiva di quella relativa alla prevenzione antinfortunistica.

Quanto al **livello di inquadramento professionale (e conseguente trattamento economico)**, sarà di due livelli inferiore per i primi sei mesi e di un livello inferiore per i successivi sei mesi. Al termine dei dodici mesi, in caso di trasformazione a tempo indeterminato, il livello di inquadramento (e il conseguente trattamento economico) sarà di un livello inferiore per un ulteriore periodo di ventiquattro mesi.

Come anticipato, il contratto ha una durata di dodici mesi pertanto, qualora non venga trasformato in rapporto a tempo indeterminato, non può essere prorogato. Il lavoratore potrà invece essere assunto dal medesimo datore di lavoro con **un nuovo contratto a termine contenente una delle causali introdotte dal D. L. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità)**. In tal caso, dovranno essere applicate le previsioni ex art. 63 del CCNL DMO (limiti percentuali/numerici) e tutte le altre disposizioni di legge, ivi inclusa l'attuale durata massima complessiva dei contratti a termine pari a ventiquattro mesi, computabili dal primo contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione.

Rapporto a tempo parziale

È stata riformulata la parte dedicata all'individuazione dei soggetti destinatari dei contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica: sarà, infatti, possibile stipulare tali contratti con studenti (di qualsiasi età), con lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro nonché con giovani fino a 25 anni di età compiuti (indipendentemente dallo "status").

Classificazione del personale

Federdistribuzione e le OO.SS. hanno ritenuto necessario dover intervenire - attraverso un'apposita Commissione tecnica - sul **sistema di classificazione del personale** per adeguarlo al nuovo

ambito di applicazione del CCNL ma anche per rispondere alla ormai diffusa esigenza delle imprese della DMO di affiancare alle figure tradizionali profili professionali adatti a contesti aziendali più strutturati rispetto a quelli del piccolo commercio nonché profili innovativi necessari a far fronte alla trasformazione tecnologica che sta vivendo il settore.

Mansioni del lavoratore

Recependo quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2015, **è stato eliminato il riferimento alle mansioni c.d. equivalenti**. Il Contratto riconosce, quindi, la possibilità per l'azienda di adibire il lavoratore a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna riduzione della retribuzione.

È stato anche introdotto un principio di **proporzionalità** nel caso di assegnazione a mansione superiore: dunque, più è alto il livello di inquadramento da raggiungere, maggiore è il lasso temporale che dovrà trascorrere per l'acquisizione dello stesso.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Le Parti firmatarie sono intervenute con lo scopo di razionalizzare una disciplina di non facile lettura e **per assegnare una maggiore flessibilità alle aziende della DMO** che nella loro attività, come noto, si caratterizzano per particolari periodi dell'anno in cui aumenta l'intensità delle vendite e, conseguentemente, quella lavorativa: l'azienda potrà pertanto chiedere ai lavoratori lo svolgimento della prestazione lavorativa oltre l'orario settimanale applicato in azienda **fino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane nell'arco dell'anno**.

Le **ore lavorate oltre l'orario settimanale** potranno essere recuperate, poi, nel corso dell'anno nei momenti di minore intensità lavorativa.

Il programma di flessibilità, a differenza del passato, potrà avere una durata diversa da quella annuale. Eventuali variazioni del programma dovranno essere comunicate per iscritto con un

preavviso di almeno 15 giorni.

La flessibilità così disciplinata al primo livello di contrattazione è di immediata esigibilità.

In termini di retribuzione, i lavoratori interessati percepiranno quella relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione e, al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario.

La flessibilità oraria può essere ulteriormente modulata al livello aziendale o territoriale attraverso intese che prevedano la possibilità di richiedere una prestazione da 45 ore a 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane nell'arco dell'anno; una prestazione sino a 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane; una prestazione sino a 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Le tre modalità prevedono, inoltre, un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti: infatti, per ciascuna settimana in cui sia stato superato l'orario normale settimanale è fissato un incremento dei permessi pari, rispettivamente, a 45 minuti per le prime due ipotesi di superamento, a 70 minuti per la terza. Anche in questi casi sarà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro di pari entità nel corso dell'anno.

Il 50% delle ore eccedenti l'orario settimanale verrà recuperato secondo il programma di flessibilità mentre il restante 50% confluirà nella banca delle ore ad utilizzo dei lavoratori con riposi compensativi.

Lavoro domenicale

Si allarga la platea dei soggetti non tenuti ad assicurare la prestazione lavorativa durante la domenica richiesta dal datore di lavoro: oltre alle madri, o i padri affidatari di bambini di età fino a 3 anni, e oltre ai lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi, le Parti hanno

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

Adozioni internazionali

Del tutto nuovo è l'art. 188 bis che permette al lavoratore, in caso di adozione internazionale, di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabili in due parti, al fine di coprire il periodo di permanenza all'estero necessario per l'incontro col minore nonché per espletare gli adempimenti della procedura precedente all'ingresso del minore in Italia.

Stesura del testo contrattuale

Le Parti hanno stabilito di incontrarsi in Commissioni Paritetiche non solo per aggiornare il sistema di classificazione del personale, per strutturare la nuova Bilateralità e il nuovo Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa ma anche **per realizzare la redazione complessiva e definitiva del testo contrattuale**, con l'obiettivo di offrire alle aziende in tempi brevi un CCNL facilmente consultabile.

Clausola di derogabilità del CCNL in presenza di gravi crisi aziendali

Il CCNL DMO consegna alle Parti un **innovativo strumento di gestione di specifiche situazioni di crisi aziendali, rafforzando e qualificando il sistema di relazioni sindacali e agevolando il confronto al secondo livello di contrattazione.**

In tal senso, in presenza di un risultato di EBIT negativo per almeno due bilanci di esercizio consecutivi - anche al di fuori delle procedure previste dalla legge - l'azienda potrà convocare le OO.SS. territoriali o nazionali firmatarie del CCNL DMO e provvederà a darne informativa alle R.S.A./R.S.U. interessate, ove presenti, al fine di raggiungere accordi mirati con effetti derogatori e/o sospensivi degli istituti del CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e

l'organizzazione del lavoro e i relativi costi.

Tale procedura è **facoltativa** e, in ogni caso, non pregiudica la possibilità di attivare altri strumenti normativi previsti per la gestione di crisi aziendali.

Aumenti retributivi mensili

È previsto il riconoscimento di **un aumento salariale pari ad € 24 (IV livello) con decorrenza dal mese di dicembre 2018, da riparametrare sui diversi livelli.**

È necessario, tuttavia, precisare che le Parti, nella definizione dei minimi contrattuali, hanno tenuto conto anche degli anticipi sui futuri aumenti contrattuali (cosiddetti AFAC), erogati dalle aziende nel corso della trattativa sindacale che ha condotto alla firma del Contratto.

L'incremento complessivo riconosciuto è, dunque, pari a € 85 (€ 61 erogati a titolo di AFAC e € 24 a titolo di aumento contrattuale).

Erogazioni una tantum

Il CCNL DMO prevede **due erogazioni di una tantum:**

€ **500 lordi**, con la retribuzione del mese di febbraio 2019 (a copertura del periodo 2015-2018).

€ **389 lordi**, con la retribuzione del mese di marzo 2020 e, diversamente dalla prima, non riferibile ad anni precedenti.

Per tutti i lavoratori **part-time** gli importi dovranno essere riproporzionati sulla base della media delle percentuali orarie previste nel periodo di riferimento 1° aprile 2015 - 30 novembre 2018.

Il diritto a percepire le erogazioni una tantum spetterà ai soli lavoratori in possesso **congiuntamente** dei due seguenti requisiti:

a) lavoratori in forza presso aziende associate a Federdistribuzione alla data di sottoscrizione del CCNL (19 dicembre 2018);

b) lavoratori in forza al momento delle rispettive scadenze, ossia alla data del 1° febbraio 2019 e del 1° marzo 2020.

I suddetti importi saranno corrisposti in misura piena ai lavoratori full-time (riproporzionati per i lavoratori part-time) che siano stati in servizio ininterrottamente dal 1° aprile 2015 al 30 novembre 2018.

Gli importi saranno suddivisi in **quarantaquattro quote frazionali**, maturabili per la presenza in servizio di **almeno 15 giorni** su base mensile in caso di:

assunzioni successive al 1° aprile 2015 ed entro il 30 novembre 2018;

assenze o aspettative non retribuite, intervenute nel periodo 1° aprile 2015 - 30 novembre 2018;

sospensioni e/o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con accordo sindacale, intervenute nel periodo 1° aprile 2015 - 30 novembre 2018.

Marta Costantini

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo, ADAPT

 [@marta_costantin](https://twitter.com/marta_costantin)