

SINTESI CCNL VIAGGIATORI e PIAZZISTI UNIMPRESA – UNIAP- CONF.A.I.L. – UPLA/Confcontribuenti

MARZO 2024

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di Rinnovo	Decorrenza	Scadenza
CCNL	15 Marzo 2024	15 Marzo 2024	14 Marzo 2027
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIAP; CONF.A.I.L.; CONF.A.I.L. – F.I.A.L.C. - UPLA	
Campo di applicazione	<p>Il c.c.n.l. si applica agli:</p> <p>a) Operatore di Vendita di 1° categoria l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;</p> <p>b) Operatore di Vendita di 2° categoria l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.</p> <p>All'Operatore di Vendita potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all' attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita.</p>		

DATI RETRIBUTIVI			

Decorrenza	15/3/2024	15/9/2025	15/9/2026
I Categoria	1.603,40	1.632,67	1.661,94
II Categoria	1.427,80	1.453,87	1.479,94

DATI RETRIBUTIVI							
Scatti di anzianità	<p>Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (ritenendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale con qualifica di Operatore di Vendita ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:</p> <p>a) dalla data di assunzione, per tutto il personale;</p> <p>Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna categoria, nelle seguenti misure:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Decorrenza</th> <th style="width: 25%;">I Categoria</th> <th style="width: 25%;">II Categoria</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1/4/2024</td> <td style="text-align: center;">€ 16,54</td> <td style="text-align: center;">€ 15,50</td> </tr> </tbody> </table> <p>L' importo degli scatti viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.</p>	Decorrenza	I Categoria	II Categoria	1/4/2024	€ 16,54	€ 15,50
Decorrenza	I Categoria	II Categoria					
1/4/2024	€ 16,54	€ 15,50					
Formazione di anzianità (nuovo)	<p>Curriculum di anzianità Le Parti in via sperimentale, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione. Le Parti in via sperimentale e per tutta la durata del presente contratto nazionale, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nel presente contratto nazionale che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione. Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito. Il CCNL prevede 10 scatti triennali. Pertanto il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare tre percorsi formativi (uno l'anno).</p> <p>Crediti Formativi Per ogni anno che il lavoratore effettua la formazione, matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità – CFA – validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione. I lavoratori sono liberi di scegliere se maturare crediti formativi e per quante volte.</p> <p>Modalità della formazione La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come ad esempio whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.</p> <p>Contenuti formativi I contenuti formativi, dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa</p>						

	<p>qualifica. Nessun Livello è escluso.</p> <p>La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora.</p> <p>in fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro similare.</p> <p>Successivamente e comunque entro 6 mesi dalla data di avvio sperimentale, le RSU/RSA e le associazioni territoriali, saranno coinvolte nel controllo e nella gestione del progetto.</p>
Mensilità aggiuntive	<p>Tredicesima mensilità</p> <p>In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto (esclusi gli assegni familiari). In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13.ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato</p> <p>Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione.</p> <p>Quattordicesima mensilità</p> <p>Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14.ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.</p> <p>Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.</p> <p>Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito. Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme riguardanti la tredicesima mensilità.</p>
Premio di produttività	<p>Sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.</p>
Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti	<p>Riposo Settimanale</p> <p>L'Operatore di Vendita che per ragioni di dislocazione non può, per oltre un mese, recarsi in famiglia, avrà diritto di ottenere in sostituzione del riposo, una licenza corrispondente ai giorni di riposo non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese della ditta. L'Operatore di Vendita per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra, compatibilmente con la dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.</p> <p>Permessi Retribuiti</p> <p>In sostituzione delle quattro festività abolite dal combinato disposto dalla legge n. 54 del 1977 e del DPR n. 792 del 1985, verranno fruiti dai lavoratori altrettanti giorni ovvero mezze giornate di permesso individuale retribuito. I permessi saranno fruiti individualmente, in periodi di minore attività - anche con riferimento all'orario settimanale praticato dall'utenza in relazione alle disposizioni di legge in materia - e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori permessi per complessive 9 giornate all'anno, con le seguenti decorrenze:</p> <p>- 3 giornate in ragione d'anno dall'01/11/2020</p> <p>salvo restando l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali trattamenti non previsti dal presente contratto, in materia di riduzione, di permessi e ferie.</p> <p>I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il trenta giugno dell'anno successivo. In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto.</p> <p>Le Parti si danno atto che sulle festività abolite, e che per quanto riguarda la festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della Legge 5/3/1977, n. 54, (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.</p>
Altre Indennità.	<p>La diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta all'Operatore di Vendita quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente. Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:</p> <p>a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;</p> <p>b) se invece l'Operatore di Vendita, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti lavorativi. Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'Operatore di Vendita per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa per la distribuzione del suo lavoro rientrare nella propria abitazione, saranno</p>

	<p>rimborsati nei limiti della normalità da individuarsi in sede aziendale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale aziendale. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.</p>
Normale retribuzione	<p>La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci: a) paga base nazionale conglobata; b) indennità di contingenza; c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti; d) eventuali scatti di anzianità; e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva. L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi. L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.</p> <p>L'elemento distinto della retribuzione è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla Legge 26/2/1986, n. 38, così come modificata dalla Legge 13/7/1990, n. 91.</p> <p>Quota Oraria La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali: a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali; b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali; c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.</p>
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
Categorie e qualifiche	<p>I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 2 livelli. Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente: - 1° Categoria; - 2° Categoria.</p>
Periodo di prova	<p>La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova il fisso mensile del lavoratore non potrà essere inferiore a quello contrattuale stabilito per la categoria attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.</p>

ORARIO DI LAVORO	
Regimi di orario	<p>La prestazione lavorativa del singolo Operatore di Vendita si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezza giornate. La determinazione dei riposi relativi alle due mezza giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto. Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle due mezza giornate di non presentazione avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.</p> <p>Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al primo comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.</p> <p>Sono fruibili dai lavoratori i gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5/3/1977, n. 54 e del DPR 28/12/1985, n. 792.</p> <p>I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.</p> <p>Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore.</p> <p>I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p> <p>In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto. Independentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori, fermo restando il godimento delle ore di permesso, le ulteriori ore di permesso, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.</p> <p>Solo in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro.</p>
Festività	<p>Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate: Festività nazionali 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione 2) 1° maggio - Festa dei lavoratori 3) 2 giugno - Festa della Repubblica (Legge 29/11/2000, n. 336) Festività infrasettimanali 1) il 1° giorno dell'anno</p>

	<p>2) l'Epifania 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua 4) il 15 agosto - Festa dell'Assunzione 5) il 1° novembre - Ognissanti 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione 7) il 25 dicembre - Natale 8) il 26 dicembre - S. Stefano 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.</p>
Ferie	<p>Il personale ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.</p> <p>Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.</p> <p>Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.</p> <p>Nei confronti dei lavoratori che già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi (anzianità di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior favore.</p> <p>Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.</p> <p>Determinazione periodo di ferie</p> <p>Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, nonché le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze fresche che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno.</p> <p>Fermo restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione. Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.</p> <p>I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.</p>

MALATTIA				
Infortunio sul lavoro	Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:			
	Anni di ininterrotta anzianità	Conservazione del posto	Corresponsione della retribuzione	Corresponsione di mezza retribuzione
	presso l'azienda	in mesi	mensile intera fino a mesi	mensile per altri mesi
	a) Fino a 6 anni	8	5	3
	b) Oltre 6 anni	12	8	4
	<p>Per il trattamento economico durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla retribuzione di fatto. Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporto. Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso. Nel caso invece di infortunio per causa di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al primo comma del presente articolo, per tutto il periodo di comporto. Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 12 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 18 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse malattie. Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'Operatore di Vendita, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'Operatore di Vendita di riprendere servizio, l'Operatore di Vendita stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INIL. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - € 22.000,00 per morte; - € 30.000,00 per invalidità permanente totale <p>Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso gli importi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - € 27.500,00 per morte; - € 37.500,00 per invalidità permanente totale <p>Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.</p> <p>Il trattamento economico per infortunio di cui al primo comma è comprensivo dell'indennità a carico dell'INAIL.</p>			

Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico.
Servizio militare	Come previsto dalle norme in vigore.
Altri permessi	<p>Funzioni pubbliche elettive In conformità alla vigente legge 21/3/1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.</p> <p>Permessi per decessi e gravi infermità Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della Legge 8/3/2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21/7/2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 5/2/1992, n. 104, e successive modificazioni. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.</p>
Aspettativa per gravi motivi familiari	<p>Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della Legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21/7/2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati. Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione. Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso. Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della Legge 8/3/2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali</p>

	ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni. In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ed al Collegio Arbitrale.
--	---

DISCIPLINE SPECIALI	

ESTINZIONE DEL RAPPORTO	
Preavviso	I termini di preavviso sono i seguenti: a) fino a 5 anni di servizio compiuti: 30 giorni; b) oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: 45 giorni; c) oltre 10 anni di servizio compiuti: 60 giorni. I termini di preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.
Trattamento di fine rapporto	<p>In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29/5/1982, n. 297. Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i rimborsi spese; - le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili; - i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo; - la eventuale contribuzione ai Fondi complementari quali: sanità, previdenza; - l'indennità sostitutiva del preavviso; - l'indennità sostitutiva di ferie; - le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF; - le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; - gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa. <p>Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.</p> <p>È facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'Operatore di Vendita percepisca, in conseguenza del licenziamento, per eventuali atti di previdenza (Casse Pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.</p> <p>Trattenimento in sede Qualora l'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale, il rapporto d'impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato a tutti gli effetti e a percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.</p>