Parte normativa ed economica: Vigenza contrattuale 1/01/2019 - 31/12/2019	**Sintesi CCNL** **DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA** (Federdistribuzione)

Parti contraenti
Sindacati: FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.
Associazioni datoriali: Federdistribuzione
Relazioni sindacali
Contrattazione integrativa: A livello territoriale (aziendale per aziende oltre 30 dip.).
Diritti d'informazione: Annualmente entro il primo quadrimestre oltre 50 dip. a livello aziendale oltre 150 dipendenti a livello provinciale, oltre 200 dipendenti a livello regionale, oltre 300 dip. a livello nazionale.
Ente bilaterale: Ebidim in data 22 maggio 2019 è stato costituito l'ente bilaterale della DMO. La bilateralità è finanziata con lo 0,15%, 0,10% a carico azienda e 0,05% a carico del lavoratore, calcolato su paga base e contingenza. Nel calcolo degli aumenti contrattuali si è tenuto conto dell'obbligatorietà del versamento dello 0,10% a carico dell'azienda, conseguentemente le aziende che omettono il versamento sono tenute a versare al lavoratore un l'elemento distinto della retribuzione pari allo 0,30% di paga base e contingenza corrisposto per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.
Previdenza e assistenza
Previdenza integrativa: Fonte Contributo a carico azienda per ogni lavoratore: l'1,55%, quota associativa di € 22.
Sanità integrativa per impiegati ed operai. A decorrere dal 1° gennaio 2020 sono iscritti al Fondo Est, i dipendenti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e a tempo parziale. Per gli impiegati e per gli operai il contributo a carico azienda è pari a 10 € mensili sia per i lavoratori a tempo pieno che per quelli a tempo parziale, il contributo a carico del lavoratore è pari a 2 € mensili. Il versamento della quota una tantum di 30 €è dovuta solo in caso di prima iscrizione del lavoratore. Con decorrenza dall'1/2/2020 l'azienda che ometta il versamento delle suddette somme è tenuta a corrispondere un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di 16 € per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto. Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello aziendali o territoriali sottoscritti anteriormente al CCNL DMO, che prevedano Casse o Fondi di assistenza sanitaria integrativa
Quas Sanità integrativa quadri Per i lavoratori quadri il finanziamento del fondo a carico azienda è di € 350 e di € 56 a carico del lavoratore, è previsto altresì il versamento di € 285,90 da corrispondersi una sola volta all'atto dell'iscrizione a carico del datore di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore quadro un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di € 37 per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto.
Assemblee sindacali retribuite: Oltre i 15 dipendenti 12 ore annue.
Dirigenti sindacali: Componenti comitati direttivi - Componenti RSA e RSU.
Permessi sindacali Componenti consigli o comitati direttivi: 75 ore annue, qualora il dirigente sindacale sia componente di più consigli o comitati direttivi potrà fruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Parte normativa ed economica: Vigenza contrattuale 1/01/2019 - 31/12/2019	**Sintesi CCNL** **DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA** (Federdistribuzione)

Numero componenti e permessi sindacali RSA: 1 dirigente per ciascuna RSA nelle unità fino a 200 dipendenti (della categoria)

Permessi: 1,5 ore all'anno per ogni dipendente
1 dirigente per ciascuna RSA ogni 300 dipendenti o frazione di 300 nelle unità che occupano fino a 3000 dipendenti (della categoria)

Permessi 12 ore mensili: 1 dirigente per ciascuna RSA ogni 500 dipendenti o frazione di 500 nelle unità di maggiori dimensioni

I permessi di regola devono essere richiesti per iscritto 24 ore prima.

I contratti part-time ai fini dei diritti sindacali si contano come unità intere.

Mercato del lavoro

Tempo parziale: aziende che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti in misura non inferiore 16 ore settimanali, 64 ore mensili, 532 ore annuali, aziende che occupano complessivamente più di 30 dipendenti 18 sett.li, 72 mensili, 600 annuali. Possono essere stipulati contratti di 8 ore settimanali per le giornate di sabato e domenica cui potranno accedere gli studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altri datori di lavoro e giovani fino a 25 anni compiuti. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata

Conservazione del posto: Infortunio e malattia nel part-time orizzontale 180 gg. di calendario nell'arco dell'anno solare, nel part-time verticale o misto metà delle giornate lavorative concordate tra le parti in anno solare.

Clausola elastica variazione in aumento della prestazione fino al raggiungimento del tempo pieno magg.ne 36,5%

Clausola flessibile variazione della collocazione temporale magg.ne 1,5%

Straordinario consentito solo in caso di part-time verticale

Part-time post maternità per lavoratori/trici assunti a tempo pieno e indeterminato e fino al terzo anno del bambino nel limite del 3% della forza lavoro in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, nelle unità produttive da 20 a 33 dipendenti né potrà fruire una/o solo dipendente, la richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentato con preavviso di 60 gg. e avrà decorrenza dopo la completa fruizione di ferie e permessi residui.

Apprendistato: assunzione da 18 a 29 anni o da 17 anni compiuti se in possesso di qualifica professionale. Proporzione numerica di apprendisti assumibili non superiore al 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio, nelle aziende fino a 9 dipendenti, aziende con almeno 10 dipendenti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. E' escluso la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Ammesso apprendistato a tempo parziale purchè la durata non sia inferiore al 60% del normale orario. La malattia l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 gg. consecutivi comportano la proroga del contratto di apprendistato per un periodo equivalente alla durata della sospensione.

Trattamento economico: 2 livelli inferiori per la prima metà; 1 livello inferiore per la seconda metà del periodo di apprendistato. è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 2°, 3°, 4°, 5° e 6° livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21) aiutante commesso, 23) 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 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; e 24) 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; del quinto livello.

Percentuale di conferma almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 36 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tal fine non si computano i lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa, quelli che al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova , le risoluzioni consensuali. Le suddette limitazioni non si applicano quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di 5 contratti di apprendistato.

Durata: Liv. II: 36 mesi; Liv. III: 36 mesi; Liv. IV: 36 mesi; Liv. V: 36 mesi; Liv. VI: 24 mesi; Qualifiche con durata fino a 4 anni: in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano (tabella B dell'Accordo di riordino del 24.3.12) tali figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi decorre dal 26 aprile 2012.

Indennità di malattia: Carenza 3 gg. al 60% nel limite di 6 eventi morbosi l'anno, 50% dal 4° al 20° gg. e 66,66% dal 21° al 180° gg. a carico INPS.

Permessi: Ferme restando le 32 ore di ex festività abolite, le ore di permesso per riduzione dell'orario di lavoro (72ore 56 ore) verranno riconosciute al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto (36 ore per le aziende con + di 15 dipendenti e 28 ore per le aziende con meno di 15 dipendenti) e in misura pari al 100% dal termine dell'apprendistato. In caso di stabilizzazione del rapporto il lavoratore maturerà il 100% delle ore di permesso decorsi comunque 48 mesi dalla data della prima assunzione, indipendentemente dalla durata dell'apprendistato.

Apprendistato di 1° e 3° livello in considerazione della situazione occupazionale dei giovani e della dispersione scolastica, le parti ritengono l'apprendistato strumento finalizzato all'occupabilità dei giovani a tempo indeterminato. A tal fine ritengono utile avviare un confronto tecnico per la costituzione di un vero e proprio sistema dell'apprendistato.

Tempo determinato: utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'unità produttiva nell'esercizio precedente. Nelle singole unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti è consentita la stipula di nr. 4 contratti a tempo determinato 6 in caso di utilizzo anche di lavoro in somministrazione, nelle unità produttive da 16 a 30 dipendenti 6 contratti a tempo determinato. Fermi restando i limiti sopra indicati, l'azienda potrà assumere un numero superiore rispetto a quello previsto in ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive. Le assunzioni annue effettuate in questo modo non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva nell'esercizio precedente. Ne sono esclusi, sia nel caso del limite del 20% che del 28% i contratti a tempo determinato stipulati per la fase di avvio di nuove attività per i primi 12 mesi (elevabili a 24 al 2° livello), le sostituzioni di lavoratori con diritto alla conservazione del posto, i contratti di sostegno all'occupazione.

Parte normativa ed economica: Vigenza contrattuale 1/01/2019 - 31/12/2019	**Sintesi CCNL** **DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA** (Federdistribuzione)

Diritto di precedenza demandato al secondo livello di contrattazione

Somministrazione a tempo determinato limite utilizzo non superiore al 15% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'esercizio precedente, ne sono escluse le fasi di avvio nuove attività e per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto. Nelle unità produttive fino a 15 dipendenti è consentita l'assunzione di 2 lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato, in caso di utilizzo sia della somministrazione che del tempo determinato è consentito per 6 lavoratori. Nelle unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita l'assunzione di 5 lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato. Le assunzioni a tempo determinato e i contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare complessivamente il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato. Ne sono esclusi, i contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività per i primi 12 mesi, le sostituzioni di lavoratori con diritto alla conservazione del posto, i contratti di sostegno all'occupazione.

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione per la vigenza del presente CCNL possono essere stipulati, per una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato con lavoratori che non hanno impiego retribuito da almeno 6 mesi, o negli ultimi 6 mesi hanno svolto lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale derivi un reddito annuale individuale escluso da imposizione (€ 4800 per lavoro autonomo, € 8145 per parasubordinato), che abbiano avuto con un'altra azienda un contratto di apprendistato risolto alla fine del periodo formativo, o che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.
Il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore comprensive della prevenzione infortunistica anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione , le ore di formazione dovranno essere evidenziate sul libro unico del lavoro.. Il contratto di sostegno all'occupazione ha una durata di 12 mesi, ed è escluso dai limiti percentuali applicati al tempo determinato. L'inquadramento professionale ed economico per i primi 6 mesi sarà di 2 livelli inferiore, per il restante periodo 1 livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione. In caso di assunzione a tempo indeterminato l'inquadramento professionale e il trattamento economico sarà di un livello inferiore per ulteriori 24 mesi. I lavoratori assunti con questa tipologia contrattuale, e per ulteriori 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato, non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti per l'applicazione del minimo di ore part-time (16 o 18 ore settimanali).

Mansioni il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle successivamente acquisite o a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale. In caso di assegnazione a mansioni superiori , il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, se la medesima non si è svolta per sostituire lavoratori con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo continuativo di 3 mesi per mansioni di 6° e 5° livello, 4 mesi per mansioni di 4° e 3° livello, 5 mesi per mansioni di 2° livello, 6 mesi per mansioni di 1°livello, sono fatti salvi le specifiche dell'art. 100 e i punti 21-23-24 del 5° livello e il relativo periodo di permanenza

Orario di lavoro: 40 ore sett.li, 39 ore sett.li mediante assorbimento di 36 ore di permesso, 38 ore sett.li mediante assorbimento di 72 ore di permesso. Le modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro devono essere comunicate almeno 45 gg. prima della sua attivazione. Al fine di realizzare una reale programmazione della

distribuzione dell'orario l'articolazione dell'orario avrà validità di norma annua, salva diversa comunicazione del datore di lavoro e fermo restando i termini di preavviso.

Flessibilità dell'orario tipo A: salvo il confronto sull'orario di lavoro demandato al secondo livello di contrattazione. Il confronto è finalizzato al raggiungimento di intese, la procedura dovrà concludersi entro e non oltre 30 giorni dalla sua attivazione, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa in particolari periodi dell'anno, si potrà ricorrere al superamento dell'orario fino a 44 ore sett.li per 16 settimane l'anno. I lavoratori interessati al programma di flessibilità percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. A fronte delle ore aggiuntive l'azienda riconoscerà nel corso dell'anno e in periodi di minore attività una pari entità di ore di riduzione, le ore non recuperate entro 12 mesi dall'inizio del programma di flessibilità saranno pagate con la magg.ne prevista per le ore di straordinario. L'azienda comunicherà per iscritto il programma di flessibilità, eventuali variazioni devono essere comunicate per iscritto con almeno 15 gg. di preavviso

Flessibilità dell'orario tipo B: a livello aziendale o territoriale possono essere realizzate diverse intese per il superamento dell'orario contrattuale

- Superamento da 45 e fino a 48 ore sett.li per max 16 settimane riconosciuti 45 minuti di permessi per ogni settimana di superamento dell'orario
- Superamento sino al limite di 44 ore sett.li per max 24 settimane riconosciuti 45 minuti di permessi per ogni settimana di superamento dell'orario;
- Superamento sino al limite di 48 ore sett.li per max 24 settimane riconosciuti 70 minuti di permessi per ogni settimana di superamento dell'orario.

A fronte delle ore aggiuntive l'azienda riconoscerà nel corso dell'anno una pari entità di riduzione dell'orario. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità, il restante 50% verrà contabilizzato nella banca ore e utilizzato come riposi compensativi.

Lavoro domenicale materia di contrattazione di secondo livello, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previste dalla normativa per l'anno di riferimento, in attesa degli accordi, e fermo restando gli accordi stipulati successivamente all'entrata in vigore del CCNL 18 luglio 2008 e le maggiorazioni previste dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale, le aziende potranno disporre, al fine di garantire lo svolgimento del servizio, per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo normalmente coincidente con la domenica, le domeniche previste dal D.lgs 114/98 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Sono esonerati madri o padri affidatari di bambini fino a 3 anni, lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di accompagnamento, portatori di handicap di cui art. 3 comma 3 L. 104.

Ferie: 26 giorni lavorativi (calcolati 6 gg sett.li a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro)

Ex festività 32 ore di permessi in sostituzione delle festività abolite

Permessi retribuiti: 56 ore aziende fino a 15 dipendenti., 72 ore aziende oltre 15 dipendenti.

Fruizione entro l'anno, oppure entro il 30 giugno anno successivo devono essere retribuiti. Per i lavoratori assunti successivamente al 26 febbraio 2011 le ore di permesso verranno maturate al 50% decorsi 2 anni dall'assunzione e al 100% decorsi 4 anni dall'assunzione

Parte normativa ed economica: Vigenza contrattuale 1/01/2019 - 31/12/2019	Sintesi CCNL DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA (Federdistribuzione)

Assenze dal lavoro

Malattia: Conservazione posto 180 gg. anno solare.

- 100% per i primi 3 giorni, carenza,
- 75% dal 4° al 20° giorno
- 100% dal 21° al 180°giorno

Dal 1/4/2011 la carenza, primi tre giorni di malattia retribuita al:

- 100% per i primi due eventi
- 66% per il terzo evento
- 50% per il quarto evento, cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento

La penalizzazione prevista per il pagamento del periodo di carenza non viene applicato agli eventi morbosi dovuti a: ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi, malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni, sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative, che comportino terapie salvavita periodicamente documentata dal SSN (art. 181) gli eventi morbosi verificatisi durante la gravidanza. Ai fini del computo degli eventi morbosi, la continuazione della malattia e la ricaduta nella stessa malattia avvenuta entro 30 giorni dal primo evento sono considerate un unico evento morboso.

Aspettativa non retribuita a richiesta e prima del superamento del periodo di comporto (180 gg.) aspettativa non retribuita di 120 gg. a condizione che siano esibiti certificati medici.

Patologie gravi che comportino terapie salvavita ulteriori 12 mesi di aspettativa i primi 60 gg. sono retribuiti

Infortunio: Conservazione posto: 180 gg. anno solare. (aspettativa di 120 gg. a condizione che siano esibiti certificati medici).

1° gg. infortunio 100% - 2° al 4° il 60% - 5° al 20° il 90% - 21° al 180° il 100%

Oltre il 180° e fino a guarigione, il 60% a carico dell'INAIL.

Maternità: Congedo di maternità retribuzione al 100%

Congedo e permessi per portatori di handicap: la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità hanno diritto al prolungamento del congedo parentale della durata di 36 mesi complessivi possibilità di fruirne entro i primi 8 anni di vita, o in alternativa a due ore di permesso giornaliero fino ai tre anni di età, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato salvo il caso in cui la presenza del genitore sia richiesta dagli stessi sanitari, retribuito al 30%.

Retribuzione

Scatti di anzianità: N° 10 scatti triennali (valori nella tabella retributiva).

Mensilità supplementari: 13ª mens. a Natale - 14ª mens. 1° luglio

Maturazione ratei pari a 15 gg.

Divisori

Paga giornaliera retribuzione mensile /26

Paga oraria retribuzione mensile/168 (40 ore sett.li), 182 (42 ore sett.li) 195 (45 ore sett.li)

Terzo elemento € 11,36 Milano, € 9,03 Piacenza,€ 10,33 Bergamo, € 8,78 Brescia, € 7,75 Como e Varese, € 6,71 Torino, nelle province nelle quali non sia stato determinato € 2,07

Elemento economico di garanzia: Ai lavoratori a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti in forza al 31.11.2019, iscritti nel Libro unico del lavoro da almeno 6 mesi, l'azienda erogherà, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1.12.2018 - 31.11.2019, con la retribuzione del mese di novembre 2019, il seguente importo:

Parte normativa ed economica: Vigenza contrattuale 1/01/2019 - 31/12/2019	**Sintesi CCNL** **DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA** (Federdistribuzione)

	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V, VI e VII livello
Aziende fino a 10 dipendenti	€ 95,00	€ 80,00	€ 65,00
Aziende a partire da 11 dipendenti	€ 105,00	€ 90,00	€ 75,00
Operatori di vendita	I Categoria	II Categoria	
Aziende fino a 10 dipendenti	€ 76,00	€ 63,00	
Aziende a partire da 11 dipendenti	€ 85,00	€ 71,00	

Per i lavoratori a tempo parziale viene erogato in proporzionate alla effettiva prestazione. L'importo, non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, compreso il tfr. L'importo è, assorbito sino a concorrenza da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL che venga corrisposto successivamente all'1.1.2019. Si tratta di un istituto sperimentale legato alla vigenza contrattuale

Tabella Classificazione / Periodo di prova - Preavviso per licenziamento

LIVELLI inquadramento	QUALIFICHE principali	Periodo di prova	Preavviso/ licenziamento fino 5 anni	Preavviso/ licenziamento 5 / 10 anni	Preavviso/ licenziamento oltre 10 anni
QUADRI	quadri	6 mesi	60 gg	90 gg	120 gg
1°	gestore o gerente di negozio, di filiale	6 mesi	60 gg	90 gg	120 gg
2°	capo di reparto - programmatore analista	60 giorni	30 gg	45 gg	60 gg
3°	vetrinista - operaio specializzato provetto	60 giorni	30 gg	45 gg	60 gg
4°	commesso - cassiere comune - operaio specializzato	60 giorni	20 gg	30 gg	45 gg
5°	dattilografo - operaio qualificato	60 giorni	20 gg	30 gg	45 gg
6°	operaio comune	45 giorni	15 gg	20 gg	20 gg
7°	addetto alle pulizie	45 giorni	15 gg	20 gg	20 gg
1° categoria	operatori di vendita (impiegato di concetto)	60 giorni	30 gg	45 gg	60 gg
2° categoria	operatori di vendita (impiegato d'or- dine)	60 giorni	30 gg	45 gg	60 gg
apprendisti	Come i lavoratori qualificati in base al livello di inquadramento	i giorni di prova sono effettivi			

Preavviso in caso di dimissioni

LIVELLI inquadramento	Preavviso fino 5 anni	Preavviso 5 / 10 anni	Preavviso oltre 10 aa
QUADRI	45 gg	60 gg	90 gg
1°	45 gg	60 gg	90 gg
2°	20 gg	30 gg	45 gg
3°	20 gg	30 gg	45 gg
4°	15 gg	20 gg	30 gg
5°	15 gg	20 gg	30 gg
6°	10 gg	15 gg	15 gg
7°	10 gg	15 gg	15 gg

I giorni si intendono di calendario
e decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese

Tabella delle maggiorazioni (sulla paga oraria)

TIPO DI LAVORO	LIMITE ANNUO	DIURNO	NOTTURNO (22/06)	FESTIVO
Lavoro supplementare	fino a tempo pieno		-	-
Clausola elastica supplementare	-	35% + 1,5%	-	-
Clausola flessibile variazione collocazione temporale	-	1,5 %	-	-
Lavoro straordinario	200	15%/20% *	50 %	30 %
Lavoro notturno (22/06)	-	-	15 %	-
Lavoro festivo	-	30 %	-	30 %

(*) 15% fino a 48 ore - 20 % oltre 48 ore

Parte normativa ed economica: Vigenza contrattuale 1/01/2019 - 31/12/2019	Sintesi CCNL DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA (Federdistribuzione)

MINIMI IN VIGORE DALL'1/01/2019

Livelli	Paga base 1/01/2019	Elemento aggiuntivo paga base	indennità di contingenza	indennità di funzione	3° Elemento	TOTALE
Q	1.896,64		540,37	260,77	2,07	2.699,83
1°	1.708,49		537,52		2,07	2.248,08
2°	1.477,84		532,54		2,07	2.012,47
3°	1.263,15		527,90		2,07	1.793,13
4°	1.092,46		524,22		2,07	1.618,75
5°	987,01		521,94		2,07	1.511,02
6°	886,11		519,76		2,07	1.407,94
7°	758,64	5,16	517,51		2,07	1.283,39

OPERATORI DI VENDITA
Minimi in vigore dall'1/01/2019

Livelli	Paga base 1/04/2013	Aumento 1/01/2019	Paga base 1/01/2019	indennità di contingenza	TOTALE
1°	951,01	80,24	1.031,25	530,04	1.561,29
2°	796,80	67,36	864,17	526,11	1.390,28

Parte normativa ed economica: Vigenza contrattuale 1/01/2019 - 31/12/2019	Sintesi CCNL DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA (Federdistribuzione)

PROTOCOLLO STRAORDINARIO FEDERDISTRIBUZIONE 12 DICEMBRE 2022

UNA TANTUM GENNAIO - MARZO 2023		
LIVELLO	**UNA TANTUM GENNAIO 2023**	**UNA TANTUM MARZO 2023**
QUADRI	347,22	260,42
I	312,78	234,58
II	270,56	202,92
III	231,25	173,44
IV	200,00	150,00
V	180,69	135,52
VI	162,22	121,67
VII	138,89	104,17
OPERATORI DI VENDITA		
1 Categoria	188,89	141,60
2 Categoria	158,50	118,88

MINIMI DALL'1.4.2023						
livelli	**paga Base al 1-4-2023**	**elemento aggiuntivo paga base**	**indennità di contingenza**	**indennità di funzione**	**3^ ELEMENTO**	**TOTALE**
QUADRI	1948,71		540,37	260,76	2,07	2751,91
I	1755,41		537,52		2,07	2295,00
II	1518,44		532,54		2,07	2053,05
III	1297,85		527,9		2,07	1827,82
IV	1122,46		524,22		2,07	1648,75
V	1014,12		521,94		2,07	1538,13
VI	910,44		519,76		2,07	1432,27
VII	779,48	5,16	517,51		2,07	1304,22

OPERATORI DI VENDITA MINIMI DALL'1.4.2023					
Livelli	**paga base al 1.1.2019**	**aumento 1.4.2023**	**paga base al 1.4.2023**	**indennità di contingenza**	**TOTALE**
1 Categoria	1031,25	28,32	1059,57	530,04	1589,61
2 Categoria	864,17	23,78	887,95	526,11	1414,06