

**CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DI COMMERCIO, GRANDE DISTRIBUZIONE E RETAIL MARKETING
COMPARAZIONE CCNL FEDERDAT CONSIL - CCNL COMPARATIVAMENTE RAPPRESENTATIVI**

FERIE:

Liberamente fruibili nel corso dell'anno compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori	Fruibili da maggio ad ottobre e frazionate in non più di due periodi.
--	---

ROL

Facoltà per il datore di lavoro di rinviarne la fruizione e di rifiutarla al momento della richiesta tenendo conto delle esigenze dell'azienda e del lavoratore	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
---	---

PECULIARITÀ CCNL FEDERDAT

RETAIL: cause legittimanti lavoro supplementare e incremento consensuale ore temporaneo dell'orario di lavoro:

- incremento e concentrazione del flusso di visitatori e/o delle vendite in negozio (aumento scontrino medio) durante il week-end, il c.d. periodo natalizio (mese di dicembre), il periodo dei saldi;
- attività necessarie all'avviamento di nuovi negozi, build up (nei 2 mesi precedenti e nei 6 mesi successivi all'apertura ufficiale del negozio: inaugurazione/apertura al pubblico), al rifacimento Ambienti ed al "Cambio Prezzi";
- cause di forza maggiore e sostituzione di personale assente per motivi non prevedibili.

MALATTIA

PREMIO PRESENZE: al fine di ridurre le assenze per malattia di breve durata, nelle aziende con più di 35 dipendenti viene riconosciuto a ciascun dipendente un premio pari ad € 150 annui. Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso. Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

PREMIO INVENTARIO:

In via sperimentale, le parti tenuto conto della incidenza delle differenze inventariali per le imprese che operano nel settore delle vendite al dettaglio e, in particolare, per quelle della grande distribuzione convergono quanto segue. Le differenze inventariali emergono tra la situazione contabile e quella effettiva delle merci in giacenza ad una certa data. Per le imprese commerciali le differenze inventariali rappresentano sostanzialmente merce che è stata acquistata e non ancora venduta, ma che nello stesso tempo non risulta in giacenza presso i magazzini e i punti vendita. Le cause di tali differenze sono molteplici e spesso non sono analiticamente identificabili. Tra le principali cause che generano differenze inventariali per le imprese commerciali si possono annoverare le seguenti:

- furti da parte di clienti, fornitori, aziende terze (di pulizia, di sorveglianza ecc.) nonché da parte del personale dipendente;
- errori degli addetti alle casse (che non “scontrinano” correttamente le merci acquistate dai clienti);
- errori degli addetti al carico ed allo scarico della merce (ad esempio errori di imputazioni dei codici in sede di carico e di scarico);
- cali fisici della merce (in particolare quella deperibile);
- perdite di merci durante la fase di trasporto (ad esempio tra il magazzino e il punto vendita);
- distruzioni accidentali.

Ebbene, al fine di incentivare i lavoratori a prestare maggiore attenzione, contribuendo alla riduzione delle differenze inventariali, il datore di lavoro ha la facoltà di prevedere che nel caso in cui il tasso di differenza inventariale sia inferiore rispetto all'anno precedente, il 50% della differenza tra l'importo maggiore e l'importo minore sarà diviso pro quota tra i lavoratori delle aziende che hanno raggiunto tale risultato positivo.

WELFARE AZIENDALE SPERIMENTALE:

Allo scopo di cogliere le opportunità discendenti dalla legge di Bilancio 2017, le parti contraenti convengono di individuare attraverso la contrattazione integrativa, istituti di welfare aziendale, anche come strumento di relazioni industriali partecipative. In particolare si individuano sin d'ora i premi di risultato e i bonus retributivi quali istituti da prevedere in via sperimentale per il welfare aziendale

13 – 14 MENSILITA'

La tredicesima e la quattordicesima possono essere rateizzate, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV – una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

RLST

Formazione fad “Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la “formazione base” per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning. A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici. Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.”

APPRENDISTATO

Formazione FAD “La formazione può essere erogata anche in FAD. In attesa della definizione delle modalità a livello regionale si ritiene che si possano applicare i limiti alla FAD previsti per la formazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e prevenzione infortuni”.