

Contratto di prossimità art. 8 d.l. 138/2011 modificato in Legge 148/2011

Oggi 18 febbraio 2014, tra la Società Sell Out Srl, con sede legale in via Pio XII, 1- 35010 Mestrino, P.IVA 04718630280, presso la sede operativa di via Ponte, 21/a, 36050 Bolzano Vicentino in persona del Presidente Lisa Rizzotti

e

Fismic-Filcom-Confsal nella persona del Sig. Rocco Carella, in qualità di rappresentante e della RSA in persona della Sig.ra Laura Maria Elisa De Checchi

SI E' CONVENUTO NELLA VERIFICA DELL'ACCORDO DEL 26 APRILE 2013 DI
APPORTARE LE SEGUENTI MODIFICHE:

Premessa

1) Il marketing operativo è una particolare tecnica di promozione commerciale diffusa ormai capillarmente nell'ambito delle grandi strutture della distribuzione al dettaglio, che negli ultimi 20 anni ha assunto dimensioni socio economiche relevantissime. A tale tecnica fanno ormai ricorso la maggior parte delle case produttrici presenti nei diversi comparti merceologici ed in questa attività sono impiegate centinaia di imprese specializzate operanti su tutto il territorio nazionale che realizzano volumi di fatturato assai cospicui e danno occupazione a molte decine di migliaia di lavoratori.

2) L'attività in concreto svolta dai lavoratori in esso occupati è sostanzialmente riconducibile ai profili professionali:

- del *promoter*, che nell'ambito del punto di vendita si occupa di sollecitare l'interesse del consumatore attraverso la distribuzione di materiale promozionale, prova gratuita di prodotti o dimostrazione dell'uso dei prodotti stessi, affissione di locandine, gestione di attività dimostrative
- del *merchandiser*, che si occupa dell'allestimento dei banchi di vendita curando di presentare il prodotto nel modo più efficace per attirare l'attenzione del potenziale acquirente anche con l'ausilio di materiale pubblicitario o di supporto, della gestione del rifornimento della merce e delle ordinazioni al fine di evitare l'esaurimento temporaneo delle giacenze nel magazzino e di altre attività complementari, quale ad es. la rilevazione di prodotti intesa come monitoraggio dei prezzi e di ogni dato o informazione relativa ai prodotti concorrenti (sconti praticati, caratteristiche qualitative, modalità di commercializzazione ecc.)
- delle *hostess*, che si occupano di fornire assistenza presso eventi di marketing, centri commerciali, fiere, stadi e congressi
- dei *sondaggisti*, per l'espletamento di indagini di mercato

3) I rapporti di lavoro nel settore del marketing operativo sono tradizionalmente inquadrati nell'area delle collaborazioni autonome coordinate e continuative o a progetto, al di fuori di qualsiasi apporto protettivo.

4) Alla luce delle recente e più restrittiva disciplina in materia di collaborazioni autonome comunque denominate (contenuta l. 28 giugno 2012 n.92), che potrebbe avere un impatto pesante sull'occupazione nel settore in questione, e in conseguenza dell'elevata elasticità della domanda di manodopera nel settore, è interesse delle Organizzazioni stipulanti negoziare a livello territoriale il riassorbimento delle suddette forme di collaborazione autonoma nell'area di lavoro dipendente, annoverando tali attività al contratto collettivo nazionale per il settore terziario e servizi; tale contratto avrà effetto a partire dal 1° maggio 2013, con modalità tali da consentire l'indispensabile graduazione nel tempo del relativo aumento del costo per le imprese datrici di lavoro.

5) Con il presente accordo, specificatamente dedicato al comparto del Marketing Operativo, le Parti

assumono quale riferimento il Ccnl per dipendenti di aziende del terziario servizi Cnai che verrà applicato a tutto il personale dipendente già assunto o di nuova assunzione. Con il presente accordo, le Parti intendono utilizzare gli spazi offerti dalla contrattazione e dalla legge, per adattare la disciplina dei rapporti individuali alle esigenze specifiche di questo comparto, con modifiche che consentano l'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro o la trasformazione dei rapporti attuali dalla sfera della collaborazione autonoma a quella del lavoro subordinato con aumenti di costo opportunamente graduati nel tempo e rimodulando a tale scopo:

- I) le mansioni e gli inquadramenti;
- II) l'orario di lavoro
- III) la flessibilità del lavoro;
- IV) gli art. 4 e 24 della Legge 223/91

Tutto ciò premesso,

SI CONVIENE

- A) che limitatamente al triennio 2013 – 2016 le figure professionali di cui in premessa, anche con compiti di coordinamento o di esercizio promiscuo delle mansioni proprie di ciascun profilo, trovino collocazione al 6° livello del Ccnl, e gli eventuale mutamenti di mansioni dovuti al passaggio da un profilo all'altro configurino violazione dell'art. 2013 c.c., essendo tutte le mansioni menzionate nel punto 2 della premessa considerate equivalenti tra loro. Si precisa che i livelli di approdo finali, da raggiungere da Maggio 2016, saranno da definire in base alle declaratorie e le classificazioni da identificare, tematiche che saranno oggetto di specifici incontri tra le Parti nel corso del 2014
- B) che con riferimento alla gradualità degli adeguamenti retributivi, fermo restando comunque che gli incrementi retributivi diretti e indiretti ai diversi titoli qui richiamati decorreranno dal 1° Maggio 2016, l'aumento del costo del lavoro che ne deriverà a partire da tale data (con esclusione del calcolo degli oneri contributivi aggiuntivi per i Tempi Determinati) dovrà essere contenuto entro il limite del 5% annuo della retribuzione annua lorda. Le Parti concordano di valutare insieme a fine 2014 se esisteranno le condizioni per anticipare nel 2015 aumenti tabellari della retribuzione entro il limite del tasso di inflazione.
- C) considerato che la Società è iscritta all'ente bilaterale ENMOA, il quale Ente prevede Integrazioni alle Prestazioni di vario tipo tra cui accantonamenti a sostegno del reddito pari al 4,5% (come disciplinato dal Ccnl), il diritto al sostegno del reddito maturerà in misura pari al 25% del suddetto 4,5%, con decorrenza dal 1 maggio 2016 e aumenti di pari percentuale alla scadenza di ognuno degli anni successivi.
- D) che, in considerazione della variabilità nella frequenza, durata e collocazione temporale degli interventi da svolgersi presso i punti vendita, gli addetti al marketing operativo vengano considerati agli effetti retributivi e normativi lavoratori discontinui con applicazione della relativa parametrizzazione su tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti e con possibilità da parte dei medesimi di assunzione di incarichi contemporaneamente anche a favore di più imprese nel settore, quando non sussistano vincoli di esclusiva in tal senso imposti dalla committenza;
- E) che per le stesse ragioni di cui al punto precedente è consentita la stipulazione con gli addetti al marketing operativo, senza limiti di età, di contratti di lavoro intermittente a tempo determinato o indeterminato, o di contratti a part time, o di contratti a tempo determinato alle condizioni e con le modalità stabilite in sede di contrattazione di secondo livello e comunque nel rispetto dei seguenti parametri:



e1) quanto al contratto di lavoro intermittente:

- si conviene di utilizzare esclusivamente il lavoro intermittente senza l'indennità di disponibilità e conseguentemente senza l'obbligo di reperibilità per i lavoratori;
- possibilità di ricorrere al lavoro intermittente nell'intero arco annuale e senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero di lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato;
- il contratto di lavoro intermittente fatto salvo quanto previsto dalle vigenti leggi e dai Ccnl in materia di orari di lavoro, può essere attivato anche in presenza di altri rapporti di lavoro di cui il lavoratore sia titolare;
- previsione e disciplina nei contratti del periodo di prova previsto dal Ccnl;
- per i lavoratori coinvolti da precedenti intercorsi rapporti di lavoro parasubordinati non sarà applicato il periodo di prova;
- è vietato il ricorso a contratti di lavoro intermittenti per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero e per le imprese che non abbiano applicato le disposizioni contenute nel Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro e successive sopravvenute normative;
- le Parti concordano che la richiesta di prestazioni lavorativa debba avvenire almeno entro le 24 ore precedenti la prestazione;
- il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta a pena di nullità ed in particolare deve riportare un preciso riferimento alle condizioni del presente Accordo ed inoltre i seguenti elementi:

il trattamento economico e normativo previsto dal Ccnl e dal presente Accordo;

tempi e modalità di consegna della buste paga con il relativo pagamento;

il luogo di lavoro;

il periodo di prova, in gg di calendario, come da Ccnl;

le misure di sicurezza laddove previste relativa all'attività

- il contratto di lavoro intermittente prevede un trattamento economico e normativo del lavoratore così come previsto dal Ccnl e dal presente Accordo, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie, del TFR e di tutte le spettanze del lavoratore; in particolare si precisa che le maturazioni dei ratei diretti ed indiretti (TFR, ferie, permessi, 13[^] mensilità) matureranno in percentuale al lavoro prestato nel mese, per quei lavoratori che avranno effettuato nel mese una prestazione minima di 13 giorni lavorativi.
- Al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente saranno altresì applicate tutte le norme previste dal Ccnl, applicabili ad altri lavoratori del settore, in particolare la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria integrativa e la Bilateralità;
- Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. In caso di assunzione a tempo determinato non è però applicabile la disciplina del D.Lgs. n. 368/2001 ([ML circ. n. 4/2005](#)). Pertanto, sia in caso di riassunzione dello stesso lavoratore con contratto di lavoro intermittente, anche se a tempo determinato, sia in caso di lavoro intermittente a tempo determinato e successivo contratto a termine (a tempo pieno o a tempo parziale) non è necessario il rispetto del periodo massimo previsto dall'[art. 5, comma 3 del D.Lgs. n. 368/2001](#) (v. [ML interpello n. 72/2009](#); [circ. n. 34/2010](#)).
- le Parti convengono che non essendo prevista l'indennità di disponibilità nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro non vi sia alcun preavviso per entrambe le parti. Si conviene pertanto che non vi sia alcuna indennità di mancato preavviso;
- per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia agli art. dal 33 al 40 del D.lgs 276/300 e dagli art. 21 e 22 della legge 92/2012 e successive modifiche ed integrazioni;

e2) quanto al contratto part time:



- riduzione a 8 ore della soglia minima di lavoro settimanale;
- applicazioni delle clausole flessibili ed elastiche previste dal Ccnl legate a specifiche e oggettive esigenze aziendali e limiti massimi di variabilità, indipendentemente dal tipo di contratto a part time concretamente in atto;

e3) quanto al contratto a tempo determinato:

- previsione, quale causale specificatamente giustificativa del termine, dell'assunzione di un appalto a termine e/o del lancio di un determinata campagna promozionale;
- le Parti convengono che gli intervalli di tempo per la successione dei contratti a termine tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro sono fissati in:
 - 20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi*
 - 30 giorni per i contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi*
- previsione di una proroga della durata massima di 12 mesi rispetto al limite di durata complessiva dei rapporti a termine tra la stessa impresa e lo stesso lavoratore, di cui all'art. 4 bis della legge n. 368/2001, da sottoscrivere presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

F) che i contratti aziendali possano prevedere, per il caso di cessazione di appalto senza possibilità di assorbimento del personale di altri servizi:

- che la durata della eventuale consultazione sindacale di cui agli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991, ove applicabile, venga contenuta entro il limite di 30 giorni previsto dalla direttiva comunitaria.
- che in tal caso sia riconosciuta come tipica esigenza tecnico-organizzativa aziendale, nella scelta per il licenziamento, quella della cessazione del rapporto con il lavoratore specificatamente addetto al servizio oggetto dell'appalto cessato, che sia stato assegnato a tale commessa da almeno 60 giorni prima dell'eventuale cessazione dell'appalto;
- che in caso di cessazione dell'appalto con prosecuzione della stessa attività in capo ad altro gestore, quando quest'ultimo assicuri l'assunzione del personale prima occupato nell'appalto stesso, il passaggio dei lavoratori interessati dall'impresa precedente alla nuova appaltatrice possa venire senza applicazione della procedura per la riduzione del personale di cui alla legge n. 223/1991;

G) che le parti stipulanti pongano in essere tutte le iniziative più opportune nei confronti dei Ministeri competenti affinché nel settore del Marketing Operativo la retribuzione calcolata secondo le disposizioni che precedono venga assunta come base per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale a norma dell'art. 1, comma 1, del D.L. 9.10.1989 n. 338, convertito in legge 7.12.1989 n. 389, senza aggravii per l'impresa, e trovi applicazioni in rapporto al numero di ore effettivamente prestate dal lavoratore in ciascuna giornata.

Le Parti di questo Accordo si impegnano a incontrarsi entro il 31 dicembre 2016, per la verifica dell'applicazione di quanto qui previsto nel settore degli effetti prodotti dall'applicazione stessa.

Fismic-Filcom-Confsal

RSA

La Società

The image shows three handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. From left to right, they correspond to the parties mentioned in the text above: Fismic-Filcom-Confsal, RSA, and La Società.