Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DA IMPRESE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Testo Ufficiale

In vigore dal 1° gennaio 1995

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Addì 3 dicembre 1994, in Roma, presso la sede della A.N.C.C. Lega Nazionale Cooperative e Mutue

tra

l'Associazione Nazionale delle Cooperative di Consumatori (Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue), rappresentata dal Presidente Ivano Barberini, dal Vice Presidente Giuseppe Fabretti, da Antonio Canino membro della Presidenza, da Franco Barsali responsabile del Settore Nazionale Lavoro e Formazione, da Andrea Papini e da una delegazione composta da Gianni Barbetti, Gianfranco Beltramini, Giorgio Bigliardi, Franco Branchetti, Mauro Bruzzone, Bruno Cocci, Stefania Conti, Maurizio Fasce, Angelo Gerli, Gastone Gimignani, Edoardo Laccu, Claudio Lunardi, Roberto Malucchi, Paolo Materassi, Oddone Pattini, Elsa Pavesi, Graziano Pellicciari, Cesare Perini, Fiorenzo Romè, Mauro Saccenti, Gianluigi Silvestro, Aldo Soldi;

l'Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti (Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue), rappresentata dal Segretario Generale Roberto Dessì, da Federico Genitoni, Settore Sindacale A.N.C.D. e da una delegazione composta da: Moreno Batani, Raffaele Cortesi, Guglielmo Cusi, Lino Fioravanti, Osvaldo Innocenti, Gianni Murri, Sergio Stefanini;

la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione (Confederazione Cooperative Italiane), rappresentata dal suo Presidente Pierluigi Angeli, dal Vice Presidente Francesco Valvassori, dal Direttore Fausto Pasqualitti e da una delegazione composta da Tiziano Bambi, Bernardino Santoni, Aldo Sironi, Elisabetta Vicino, assistita dal Responsabile del Servizio Sindacale Confcooperative Carlo Bagni;

l'Associazione Generale Cooperative Italiane, rappresentata dal Presidente Luciano Zignani, da Maurizio Zaffi membro dell'Ufficio di Presidenza e Graziano Poli Commissario del settore Cooperative di Consumo;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dal Segretario Generale aggiunto Pietro Ruffolo, dai Segretari Nazionali Ivano Corraini, Renata Bagatin, Gennaro Pannozzo, Luigi Piacenti, e dai componenti il Comitato Direttivo nelle persone di Luigi Coppini, Claudio Treves, Bruno Perin, Piero Marconi, Lionello Giannini, Manlio Mazziotta,

Marco Bertolotti, Antonio Paparatto, Cristina Ronco, Marisa Valenti, Giovanna Vaudano, Demerio Vazzana, Antonio Amoruso, Giovanni Baseotto, Domenico Campagnoli, Marco Cipriano, Nadia D'Amely, Beatrice Di Bari, Patrizia Ferrari, Renato Franchi, Adriana Freddi, Lucia Giorgi, Angioletta La Monica, Antonio Lareno, Melissa Oliviero, Carla Pasquale, Santino Pizzamiglio, Bruno Rastelli, Marco Vicedomini, Mauro Dassio, Carmela Minniti, Giorgio Scarinci, Patrizia Vistori, Elsa Ruzza, Renato Zanieri, Marina Bergamin, Loredana De Checchi, Giorgio Loro, Sandro Maccatrozzo, Vittorio Meneghini, Giusy Muchon, Celeste Paulon, Diana Pelizza, Sandra Veneri, Roberto Cinelli, Ezio Medeot, Denise Trevisan, Dino Bonazza, Ramona Campari, Mauro Capacci, Dino Chieregatti, Silvano Conti, Gualtiero Francisconi, Gabriele Guglielmi, Mirella Losi, Patrizia Maestri, Gabriele Marchi, Marinella Meschieri, Anna Naldi, Daniela Pellacani, Franca Rosini, Walter Sgargi, Giulio Tiberio, Daniela Zini, Carlo Amato, Dalida Angelini, Fabio Giunti, Paolo Graziani, Roberto Mati, Silena Menchetti, Raffaello Nesi, Erminio Ontani, Stefania Palli, Marco Raiconi, Alessandra Salvato, Silvano Marani, Roberto Ghiselli, Roberta Massacesi, Claudio Bazzichetto, Orfeo Cecchini, Simona Cervellini, Antonella Chiusaroli, Luigi Corazzesi, Fabio De Rossi, Amedeo Fileri, Simona lovinella, Giuseppe Mancini, Carla Mattiussi, Vincenzo Quaranta, Laura Ricci, Antonio Stancampiano, Luigi Castiglione, Domenico Troise, Alfonso Argeni, Giovanni Carpino, Antonio Coppola, Paola Di Celmo, Rosario Stornaiuolo, Maria Antonelli, Giuseppe Giuri, Giuseppe Scognamillo, Canio, Cioffi, Michele Furci, Giovanna Pellegrino, Concetta Alario, Luisa Albanella, Minnì Cono, Sante Pellegrino, Antonino Triglia, Gianni Cotzia, Rosanna Facchin, con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), rappresentata dal Segretario Confederale Walter Cerfeda;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL), rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Generali Aggiunti Antonio Michelagnoli e Maria Pantile, dai Segretari Nazionali Luciana Cirillo, Mario Marchetti e Pierangelo Raineri, da Salvatore Falcone dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione composta da: Piero Abrami, Giovanni Agostini, Attilio Albanello, Antonio Albiniano, Antonietta Aloisi, Cecilia Andriolo, MarioAnnoni, Mafalda Bergamin, Sante Blasi, Maria Letizia Borgia, Claudio Bosio, Emiliano Bovarini, Domenico Bove, Rosalba Carai, Rocco Carbone, Giovanni Cardellini, Luigi Carignani, Carlo Castellano, Elmina Castiglioni, Claudio Cavalletto, Alberto Cavalloni, Osvaldo Cecconi, Romano Celandroni, Mario Cesino, Giuseppe Chiofalo, Franco Ciccolini, Maria Teresa Ciminnisi, Antonio Cinosi, Antonio Conte, Bruno Cordiano, Gina Cotroneo, Patrizia Dal Chiele, Mario Dal Soler, Adriano Degioanni, Marco Dell'infante, Ermanno Di Gennaro, Franco Di Liberto, Carlo Di Paola, Andrea Dominijanni, Jmma Egger, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Adriano Fontanella, Marino Friggeri, Libero Gabrielli, Antonio Galantucci, Silvano Gherbaz, Paolo Giachetti, Sebastiano Gionfriddo, Pietro Giordano, Angelo Giovanniello, Giovanni Giudice, Luca Grazioli, Mario Lapia, Calogero Lauria, Carmela Licienziato, Afredo Magnifico, Guido Malvisi, Iride Manca, Gilberto Mangone, Ornella Mantica, Lucio Marchesin, Gianfranco Mazza, Enrico Mazzetti, Germano Medici, Maresa Meneghini, Amedeo Meniconi, Aniello Montuolo, Ivano Morandi, Luigi Nanni, Eugenio

Neri, Nicola Nesticò, Giorgio Pajaro, Marta Paparella, Ugo Parisi, Maria Pascale, Marcello Pasquarella, Gianfranco Patrignani, Gianfranco Pedini, Giovanni Pellegrini, Ferruccio Petri, Leonardo Piccinno, Giorgio Piacentini, Sergio Piermattei, Mario Piovesan, Claudio Pinci, Antonella Pirolo, Ida Pocetti, Simone Ponziani, Vincenzo Ramogida, Rosetta Raso, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Mario Rossano, Tuilio Ruffoni, Pasquale Russo, Vincenzo Sacchetta, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Carlo Santi, Domenico Saponara, Bruno Sassi, Fausto Scandola, Santo Schiappacasse, Rinelda Segatto, Carmelo Signorelli, Domenico Simone, Rolando Simi, Achille Siveri, Stefano Stefani, Silvia Susini, Paola Taddei, Mario Testoni, Loredana Tinello, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Lilian Tradiotto, Giancarlo Trotta, Elena Vanelli, Alessandro Varriale, Vincenzo Vasciaveo, Filippo Vargilii, Armando Vittorio, Eduard Wieser, Laura Zerbin, con la partecipazione della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Natale Foriani;

l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Aggiunto Salvatore Caronia, dai Segretari Nazionali: Michele Malerba, Pier Luigi Paolini, Virgilio Scarpellini, Parmenio Stroppa, Antonio Zilli; da Marco Marroni e Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale della UILTuCS; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Sergio Amari, Carlo Amoretti, Paolo Andreani, Marco Beccati, Pina Belletti, Marco Bellocchi, Giuseppe Benanti, Bruno Bettocchi, Fernando Biasini, Bruno Boco, Maria Pia Cafagna, Gianni Callegaro, Renzo Canella, Enzo Cardonatti, Bruno Carli, Leonardo Casacci, Maurizio Casadei, Antonio Celentano, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Gianluca Cioccoloni, Pietro Cocco, Maria Codegoni, Amedeo Colonghi, Amedeo Criscuolo, Francesco D'Amico, Domenico Damiano, Michele De Simone, Diego Di Pierro, Sergio Diecidue, Salvatore Fanzone, Emilio Fargnoli, Stefano Franzoni, Giuseppe Fruggiero, Caterina Fulciniti, Giuseppe Gagliardi, Giorgio Gandino, Giovanni Gazzo, Giovanni Giorgio, Rosario Gucciardo, Giancarlo Guidi, Cesare Ierulli, Bartolo Iozzia, Pietro La Torre, Giuseppe La Via, Cosimo La Volta, Maria Lo Vasco, Maria Ermelinda Luchetti, Paolo Merlin, Teresa Milione, Antonio Monaco, Roberto Moro, Antonio Napoletano, Raffaella Nomade, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Giulio Parisi, Aurelio Pellegrini, Giannantonio Pezzetta, Paolo Poma, Maurizio Regazzoni, Cristina Rocchi, Carlo Sama, Sandro Sansoni, Pasquale Sastri, Luigi Scardaone, Gianni Tomasi, Gianfranco Venturi, Ivana Veronese, Paolo Vestri, Luca Visentini, Domenico Zanghi; da una rappresentanza del settore Cooperazione composta da Claudio Bavastro, Simona Bonalumi, Luigino Boscaro, Enrica Buono, Damiano De Paoli, Fausta Dessì, Silvio Cerù, Claudio Moretti, Gianluigi Renna, Giovanni Rodilosso, Ennio Rovatti, Carlo Salvadori, Franco Verdini, con la partecipazione dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL) rappresentata dal Segretario Confederale Bruno Bruni;

si è stipulato

il presente CCNL composto da 49 titoli, 181 articoli e 16 allegati.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le parti stipulanti.

AVVERTENZA

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale.

I titoli, pertanto, non sono esaustivi nell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e, quindi, in quanto tali non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Le parole e i numeri evidenziati in corsivo indicano le innovazioni apportate dall'ipotesi di accordo del 3.12.94 e in fase di stesura.

PREMESSA AL CCNL

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23.7.93, ne realizza, per quanto di competenza del Contratto Collettivo Nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali

- attribuendo all'autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici e alle imprese una gestione programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

A tal fine le parti si impegnano a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate dal presente contratto.

Le parti si impegnano, inoltre, ad intervenire congiuntamente per l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che applichi il particolare trattamento contributivo previdenziale, così come previsto per le erogazioni del secondo livello di contrattazione dal Protocollo del 23.7.93.

Le parti, infine, avendo anche assunto quale orientamento per i propri comportamenti lo sviluppo delle imprese nel quadro di un corretto confronto competitivo tra le imprese distributive, italiane e straniere, operanti in Italia e la valorizzazione del lavoro, nel quadro di una evoluzione del sistema di relazioni sindacali finalizzato alla partecipazione ai processi, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23.7.93.

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro del personale di ambo i sessi dipendente dalle cooperative di consumo, dai consorzi da queste costituiti, nonché dipendenti di società costituite o comunque controllate dalle predette cooperative o consorzi, che appartengano al settore della distribuzione, del terziario e dei servizi. Esso si applica altresì al personale dei laboratori annessi e al personale dei reparti commerciali delle cooperative con attività promiscua (vedi i protocolli allegati n. 5 e 6).

Il presente contratto si applica anche ai rapporti di lavoro del personale dipendente da cooperative fra dettaglianti, ai loro consorzi e società di servizio alle cooperative e ai consorzi del settore.

Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, che ha efficacia in tutto il territorio nazionale è complessivamente migliorativo rispetto al precedente CCNL, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, provinciali, aziendali, accordi speciali, usi e consuetudini riferentisi ai medesimi settori e categorie indicati nel precedente comma. Sono fatte salve, per tutti i lavoratori, le relative condizioni di miglior favore comunque acquisite.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Chiarimento a verbale.

Ai fini dell'applicazione del presente contratto i consorzi vengono considerati, a tutti gli effetti, aziende autonome, in quanto autogestiti, a termine dei singoli Statuti, dalle cooperative delle rispettive zone.

Nota a verbale.

In relazione all'applicazione del presente CCNL alle società controllate nei casi in cui si verificasse la necessità di un cambiamento di applicazione di contratto le parti si incontreranno preventivamente per esaminare le necessarie armonizzazioni.

Prima parte - RELAZIONI SINDACALI

Titolo I - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA

1. Le parti, rilevato che rientra negli obiettivi comuni la realizzazione di condizioni che consentano una più marcata presenza della cooperazione nel paese e una sempre maggiore efficienza e competitività delle Cooperative nel settore distributivo anche quale premessa indispensabile per sviluppare l'occupazione, riconoscono l'importanza di favorire, a tal fine, lo sviluppo di un sistema di corrette relazioni sindacali e la ricerca di comportamenti coerenti, anche negoziali, da parte dei propri rappresentati per affermare un processo di più larga partecipazione, nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia economica e d'impresa, anche attraverso l'esercizio dei diritti sindacali e un migliore utilizzo degli strumenti di cui al presente CCNL

2. Le parti stipulanti il presente CCNL concordano di organizzare un sistema di relazioni sindacali come sotto specificato:

2-1) informazione ai livelli: nazionale, regionale e aziendale, con le modalità stabilite dall'art. 2 (diritti di informazione);
2-2) partecipazione e confronto per le materie e con le modalità indicate nell'art. 3;
2-3) contrattazione collettiva al livello nazionale e al secondo livello di contrattazione con le modalità e i contenuti stabiliti nell'art. 13.

3. Strumenti per un'efficace gestione delle relazioni sindacali vengono definiti:

3-1) Osservatorio Nazionale (art. 6);
3-2) Commissione Paritetica Nazionale (art. 7);
3-3) Comitati Misti Paritetici (art. 8).

4. In questo contesto e a tutti i livelli, assume valore politico un'etica di rapporti che salvaguardi il pluralismo sindacale che si è realizzato nell'esperienza italiana quale patrimonio positivo delle Organizzazioni Sindacali e cooperative firmatarie del presente contratto.

5. Le parti, anche alla luce del nuovo sistema di relazioni sindacali, sono impegnate a perseguire comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi indicati dal Protocollo del

23.7.93 (v. Protocollo 23.7.93, parte prima - Impegni delle Parti - Allegato n. 13)

6. Le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che nelle compatibilità di mercato siano tali da poter contenere i prezzi entro i livelli necessari alla politica dei redditi.

7. Le parti si danno atto che le innovazioni in materia di relazioni sindacali, struttura contrattuale e diritti individuali, esprimono l'intendimento di perseguire gli obiettivi comuni di democrazia economica e di partecipazione ai processi di sviluppo della cooperazione e dell'occupazione.

8. Una coerente gestione del CCNL nel rispetto, a tutti i livelli, di quanto previsto nel sistema di relazioni sindacali, costituisce un impegno delle parti e può consentire, alla verifica, di aprire la strada ad ulteriori avanzamenti.

9. Al fine di risolvere eventuali controversie sul sistema delle relazioni indicate nel presente articolo su richiesta anche di una delle parti e nel rispetto di quanto previsto si ricorrerà, ad un confronto tra le organizzazioni firmatarie il presente contratto a livello territoriale prima e a livello nazionale poi, da esaurirsi entro 20 giorni dalla data di richiesta. Trascorso tale periodo ed esperite le procedure, le parti riprenderanno libertà di azione.

10. Al fine di risolvere eventuali controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole contrattuali, con esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, su richiesta anche di una delle parti e nel rispetto di quanto previsto, verrà attivata la Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 7 del presente CCNL.

11. Le parti si incontreranno periodicamente, di norma ogni 6 mesi o anticipatamente su richiesta, al fine di valutare la corrispondenza e adeguamento della normativa contrattuale alla legislazione emanata per le parti espressamente demandate da questa alla contrattazione collettiva.

Art. 2 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

1. Le parti, ferma restando la piena autonomia di poteri decisionali e di responsabilità gestionali delle Cooperative e le rispettive distinte

responsabilità delle Associazioni Cooperative e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazione.

2. Al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL una adeguata conoscenza delle problematiche relative ai rilevanti fenomeni collegati ai processi di sviluppo e ristrutturazione e alle relative innovazioni tecnico-organizzative, nonché ai loro riflessi sull'organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali e professionali, saranno fornite le informazioni stabilite ai diversi livelli di competenza come sotto specificato.

3. In relazione a quanto sopra, ciascuna delle Associazioni Cooperative, in piena autonomia, fornirà alle predette Organizzazioni Sindacali informazioni sulle materie indicate ai livelli e con le procedure stabilite nel presente articolo.

A) Livello nazionale.

1. Di norma annualmente, entro il primo quadrimestre, saranno fornite, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali, articolate per tipologia strutturale, riferite alle prospettive del settore, alla evoluzione complessiva del sistema di imprese cooperative associate, agli orientamenti inerenti le modificazioni tecnico-organizzative e ai prevedibili riflessi sugli andamenti occupazionali e sulla struttura dell'occupazione, suddivisa per livelli e per tipologia dei contratti di assunzione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

2. In questo ambito e nei suoi termini più generali, l'informazione riguarderà inoltre la costituzione di nuove società, i mutamenti degli assetti societari, le affiliazioni, le concentrazioni, le fusioni, le acquisizioni di rilevanti partecipazioni societarie, avverrà nel rispetto dei tempi di decisione delle cooperative e sarà preventiva nei termini di cui al successivo art. 3, punto 3, lett. a). Tale informazione si riferirà anche alle articolazioni regionali e/o interregionali interessate.

3. Saranno altresì fornite informazioni globali in materia di politiche commerciali, con riferimento ai rapporti con la produzione, alla struttura dei consumi e al ruolo della cooperazione, per stabilire rapporti funzionali con i programmi agricoli e industriali tali da consentire una politica commerciale e degli assortimenti coerente rispetto alle esigenze dei consumatori e garantire il contenimento dei prezzi - specie nei prodotti di prima necessità - e apprezzabili livelli qualitativi.

4. Nel corso degli incontri saranno fornite informazioni anche sui

problemi inerenti la riforma del settore distributivo - ivi compresa la modifica della vigente legislazione - e sulle iniziative reciproche verso i pubblici poteri per porre in atto politiche coerenti per il rinnovamento del settore distributivo, nel quadro di una riorganizzazione settoriale e territoriale che consenta alla cooperazione di consumo di svilupparsi nel territorio nazionale attraverso una qualificata presenza strutturale e commerciale.

B) Livello regionale la rappresentanza delle Associazioni delle Cooperative nel confronto a livello regionale sarà quello distrettuale laddove la struttura associativa delle cooperative abbia assunto tale dimensione. Per le provincie di Trento e Bolzano, invece, il livello regionale è sostituito dal livello provinciale).

1. Di norma annualmente, entro il primo quadrimestre, dalle Associazioni delle Cooperative saranno fornite alle strutture regionali interessate delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali riferite ai processi di sviluppo e di ristrutturazione delle cooperative associate, con particolare riferimento ai programmi che comportano nuovi insediamenti o processi di mobilità dei lavoratori, nonché informazioni sugli andamenti occupazionali e sulla struttura della occupazione con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

   Saranno altresì fornite informazioni globali sulle politiche commerciali, sulla struttura e sull'andamento complessivo dei prezzi dei prodotti di più largo consumo e sui rapporti con la produzione.

   Le informazioni di cui sopra, se riferite alle cooperative fino a 50 dipendenti, ove anche finalizzate alla contrattazione di secondo livello, saranno necessariamente più articolate e suddivise, con particolare riferimento ai nuovi insediamenti e alla loro localizzazione, nonché alle implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, di occupazione e di mobilità.

2. Il suddetto incontro verterà anche sull'opportunità di raccordare la presenza e lo sviluppo della cooperazione distributiva con i programmi degli enti pubblici territoriali e con le necessità complessive del settore distributivo nel territorio, in una prospettiva riformatrice, mettendo in atto iniziative reciproche volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono tale sviluppo.

3. In occasione di prevedibili provvedimenti legislativi e/o amministrativi relativi agli orari degli esercizi commerciali le parti interessate concorderanno incontri specifici prima dell'adozione dei provvedimenti da parte dell'autorità competente.

4. Le parti si danno atto che qualora il diritto di informazione, per la qualità e la dimensione delle materie, interessi più Regioni, il confronto avverrà fra Associazioni Distrettuali e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Regionali interessate e/o le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente CCNL.

C) Livello aziendale.

1. Nelle cooperative con oltre 50 dipendenti saranno fornite alle strutture delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e alle RSU di cui all'art. 27, nel corso di un apposito incontro da tenersi di norma entro il primo quadrimestre dell'anno e comunque su richiesta di una delle parti, informazioni riguardanti le prospettive della cooperativa, del consorzio, o delle società da esse costituite o controllate, i programmi di sviluppo e di ristrutturazione aziendale e delle innovazioni tecnologiche, con particolare riferimento:

I. ai nuovi insediamenti e alla loro localizzazione;
II. agli accordi intervenuti in materia di costituzione di nuove società e/o mutamenti di assetti societari, concentrazioni, fusioni, acquisizione di rilevanti partecipazioni societarie;
III. alle prevedibili implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, di occupazione e di mobilità.

2. Durante l'incontro saranno fornite, inoltre, informazioni sulla struttura e il funzionigramma aziendale, sulla dinamica e sulla struttura dell'occupazione (a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato), suddivisa per livelli e sui programmi formativi, dati derivanti dal bilancio consuntivo e dalle attività dell'azienda nonché dati riferiti al bilancio preventivo e al suo andamento periodico nell'anno di riferimento.

3. Saranno fornite altresì informazioni sugli aspetti generali delle politiche commerciali e su quelle che saranno adottate dalla cooperativa a favore e a tutela dei consumatori.

4. Le informazioni suddette saranno fornite con la necessaria tempestività ai fini dell'utilità del confronto.

Art. 3 - PARTECIPAZIONE

a) - Confronto sui progetti.

1. Con riferimento alle informazioni di maggiore interesse, contenute nel precedente articolo, inerenti i più significativi piani di sviluppo e ristrutturazione, le conseguenti innovazioni tecnico organizzative nei

comparti commerciali e i loro riflessi sull'organizzazione del lavoro, sui livelli occupazionali e professionali, le Organizzazioni Sindacali competenti per livello potranno avanzare formale richiesta per l'apertura di una fase di confronto.

2. Data la riservatezza delle informazioni che saranno fornite l'uso di esse sarà consentito nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 C.C. (vedi appendice, leggi e regolamenti).

3. Rimane inteso che le informazioni relative a tale confronto saranno riferite alla fase successiva l'iter formativo del progetto iniziale proprio delle cooperative, e preventive rispetto alla definizione del progetto finale e del relativo piano di fattibilità in modo da consentire alle Organizzazioni Sindacali e alle RSU e/o RSA una effettiva partecipazione ai medesimi.

4. In particolare, a seguito della decisione assunta dall'impresa per nuovi investimenti, si concorderanno incontri specifici per dare vita ad un confronto sui progetti dell'organizzazione del lavoro funzionale all'investimento, della distribuzione degli orari e della composizione degli organici e delle professionalità.

5. Le parti convengono altresì sull'utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano, sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori stessi ad elementi di organizzazione del lavoro.

b) - Procedure.

1. Relativamente al precedente punto a) si conviene che la richiesta di confronto dovrà essere inoltrata per iscritto all'azienda e alla Associazione Cooperativa competente per territorio entro 6 giorni dal momento in cui le informazioni sono state fornite.

2. L'azienda interessata e l'Associazione cooperativa competente per livello, ricevuta la richiesta di cui al comma precedente, attiveranno il confronto con le Organizzazioni Sindacali competenti per livello realizzando concretamente la partecipazione del sindacato sulle problematiche in esame, anche per favorire le occasioni di sviluppo occupazionale e di crescita professionale, di miglioramento delle condizioni complessive di lavoro, nonché per superare i punti di debolezza aziendali, anche attraverso adeguate forme di flessibilità organizzativa e di mobilità, di cui all'art. 20, basata sulla riutilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.

3. La suddetta fase di confronto dovrà essere attuata entro 10 (dieci) giorni dalla richiesta e dovrà esaurirsi entro 10 (dieci) giorni dalla data della riunione in cui il confronto stesso è stato avviato, salvo le proroghe che le parti concorderanno. In ogni caso, fino all'esaurimento della procedura di cui sopra, le Organizzazioni Sindacali non daranno luogo a manifestazioni di conflittualità inerenti gli argomenti in oggetto, né le imprese daranno attuazione ai loro piani e progetti.

4. Nell'ambito della procedura suddetta le parti possono istituire per i livelli di competenza, a partire da quello aziendale, Comitati Consultivi Paritetici formati per il livello nazionale e/o regionale da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e dalle Associazioni Cooperative competenti per livello e, per il livello Aziendale, dalle aziende interessate e dalle RSU con il compito di esprimere la valutazione attraverso un parere formale, obbligatorio, ma non vincolante nonché indicazioni di eventuali opzioni o programmi alternativi. Detti Comitati potranno redigere un apposito verbale sottoscritto dai componenti da trasmettere alle rispettive Organizzazioni.

5. I Comitati paritetici suddetti, costituiti dai rappresentanti di cui sopra, saranno composti da 6 (sei) membri nominati in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali e/o RSU e da 6 (sei) membri nominati dall'Associazione Cooperativa competente per livello o dall'azienda interessata.

c) - Accordi di avvio.

Le parti, anche come coerente sviluppo di quanto previsto dai precedenti punti, a fronte di nuovi insediamenti avvieranno confronti preventivi tesi a definire accordi di avvio sulle materie relative all'organizzazione del lavoro e all'utilizzo degli impianti, alla occupazione quali-quantitativa e dall'articolazione dell'orario, alle flessibilità organizzative.

Il confronto si dovrà esaurire, di norma, un mese prima del nuovo insediamento.

Art. 4 - LIVELLI DELLA CONTRATTAZIONE

Le parti convengono che la contrattazione viene effettuata esclusivamente su due livelli: nazionale per il primo livello e aziendale per il secondo (ferme restando le materie di cui all'art. 13 titolo VI, per le province di Trento e Bolzano, per quanto attiene la contrattazione di secondo livello, in sostituzione della contrattazione integrativa aziendale potrà essere effettuata la contrattazione provinciale).

Art. 5 - PROCEDURE DEL NEGOZIATO CONTRATTUALE

Ai sensi del Protocollo 23.7.93 le parti per i rispettivi livelli di competenza si atterranno alle procedure di seguito indicate, ritenute funzionali alla tempestiva conclusione delle vertenze e all'intento di prevenire il conflitto ed evitare carenze contrattuali.

A) Rinnovo del contratto nazionale.

1. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a presentare la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

2. Le Associazioni Cooperative si impegnano ad iniziare le trattative entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della piattaforma. in occasione del primo incontro oltre all'illustrazione dei contenuti della piattaforma tra le delegazioni trattanti si definirà il percorso del negoziato.

3. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

4. Le parti si danno atto che in assenza di accordo, dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

5. La violazione della norma di cui al comma 3 della presente lett. A) comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

6. L'indennità di vacanza contrattuale, eventualmente erogata, cesserà

dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto.

B) Rinnovo dei contratti di secondo livello.

1. Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali.

2. Entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle richieste sindacali, nel rispetto delle norme e delle procedure contrattuali, le aziende si impegnano ad iniziare le trattative stabilendo il percorso del negoziato.

3. Durante tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Titolo II - STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - a) SEZIONE NAZIONALE DELL'OSSERVATORIO INTERCONFEDERALE

1. Al fine di raccogliere, elaborare e utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse reciproco sotto specificati, le parti si impegnano a dare concreta attuazione alla fase di avvio dell'apposita sezione riguardante la distribuzione cooperativa, costituita nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione di cui al punto 5 del Protocollo Interconfederale del 5.4.90 (vedi allegato n. 11) con lo scopo precipuo di:

I. confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito all'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria del settore;
II. realizzare una informazione reciproca in materia di politiche del lavoro e di riforma del sistema distributivo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;
III. analizzare la struttura del settore della distribuzione cooperativa nonché quella dell'occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento;
IV. seguire l'andamento dell'occupazione femminile e acquisire conoscenze adeguate alla specificità della materia allo scopo di individuare azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità, collaborando a tal fine con la commissione paritetica nazionale per le pari opportunità, di cui all'art. 22, comma 2;

V. rilevare eventuali problematiche derivanti dall'inserimento in azienda di lavoratori extracomunitari, tossicodipendenti, etilisti e portatori di handicap e individuare le iniziative che possono concorrere alla loro soluzione;
VI. sviluppare una analisi generale dei fabbisogni formativi del settore;
VII. svolgere indagini e approfondire lo stato delle relazioni sindacali anche a livello europeo, l'evoluzione e gli esiti della contrattazione collettiva del settore, esaminando le dinamiche contrattuali nel complesso della distribuzione commerciale e quelle del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e contribuzione sociale.

2. Tutte le elaborazioni e le proposte della sezione dell'Osservatorio Nazionale saranno trasmesse alle parti stipulanti il CCNL per consentire le opportune valutazioni e un loro eventuale utilizzo. I finanziamenti delle iniziative di studio e ricerca adottate, qualora queste non siano esaudibili dalle normali strutture associative delle parti, saranno ripartiti fra le stesse, secondo modalità da concordarsi.

Norma transitoria.

Le parti si impegnano a dare concreta attuazione, in tempi immediatamente successivi alla data di entrata in vigore del presente CCNL, al regolamento per il funzionamento della sezione dell'Osservatorio di cui alla presente intesa, che ha già costituito oggetto di confronto e che si intende formalmente approvato (allegato n. 9).

Conseguentemente la sezione dell'Osservatorio terrà la sua prima riunione entro il dicembre 1995.

Art. 7 - b) COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

1. E' istituita a Roma, presso la sede della A.N.C.C., la Commissione Paritetica Nazionale.

Tale Commissione opererà al fine di assicurare il rispetto delle intese intercorse esaminando tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole del contratto, con esclusione della materia delle sanzioni disciplinari.

Della Commissione Paritetica Nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto.

2. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Organizzazioni Sindacali locali facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti detto contratto e/o le cooperative aderenti alle rispettive Associazioni tramite le Associazioni territoriali

di competenza. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al comma precedente e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro 130 giorni successivi. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, comma 3, 412 C.P.C. e 2113, comma 4 C.C., come modificati dalla legge 11.8.73 n. 533.

3. In pendenza di procedura presso la Commissione Nazionale, cioè per 45 giorni dalla sua attivazione, le parti interessate non potranno prendere alcuna iniziativa sia sindacale che legale.

4. Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali la parte, il cui diritto di Organizzazione Sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso - sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri - potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni), di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

5. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale potrà provvedere la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

Art. 8 - c) COMITATI MISTI PARITETICI

1. A livello regionale, ove sia più significativa la presenza di imprese cooperative del settore, le parti stipulanti costituiranno "Comitati Misti Paritetici".

2. Compiti principali di tali comitati sono:

I. Effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore distributivo del terziario, nel territorio al quale si rivolgono.
II. Rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo.
III. Attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le

conoscenze che per favorire la reperibili sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative del settore.

IV. Espletare quanto demandato dall'art. 80 in materia di contratti a termine.

3. I Comitati misti regionali coordineranno la propria attività con la Commissione prevista dal CCNL per le pari opportunità nonché con la Commissione prevista per i contratti di formazione e lavoro, fermo restando, per questi ultimi le procedure di approvazione di cui all'art. 4 dell'accordo quadro (vedi allegato n. 4).

Titolo III - LIVELLO DI CONFRONTO REGIONALE

Art. 9.

1. Le parti si danno atto della validità di attivare a livello regionale momenti di confronto per giungere a positive intese operative in merito a:

I. attivazione e regolamentazione dei comitati misti paritetici sul mercato del lavoro di cui all'art. 8 e per le azioni positive e le pari opportunità;

II. attivazione e regolamentazione dei comitati consultivi paritetici per l'esercizio del diritto all'informazione di cui all'art. 3, lett. b, punto 4;

III. confronti in merito a norme vigenti o emanante in tema di orari commerciali dagli enti pubblici competenti per verificarne i riflessi eventuali con gli orari di punti di vendita. A fronte di tali verifiche le parti potranno assumere orientamenti comuni con cui confrontarsi con gli enti pubblici predetti;

IV. attivazione e regolamentazione delle commissioni paritetiche per la gestione dell'accordo quadro sui contratti di formazione e lavoro;

V. verifiche generali sull'applicazione del contratto di lavoro nelle cooperative di piccole dimensioni qualora richiesto dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Titolo IV - MERCATO DEL LAVORO

Art. 10.

1. In conformità con gli obiettivi di cui al presente titolo le parti, allo scopo di consentire alle aziende di soddisfare le proprie esigenze organizzative e produttive rivolte a salvaguardare e sviluppare la loro competitività e di dare al tempo stesso un contributo positivo all'occupazione, riconoscono l'opportunità di utilizzare le occasioni offerte dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in tema di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato, di contratti a tempo

determinato e di lavoro a tempo parziale nell'ambito della contrattazione degli organici e dell'organizzazione del lavoro.

2. Le parti si danno atto che il ricorso al lavoro a tempo parziale su base annua, oltre a rispondere alle esigenze di cui al precedente comma, risponde anche all'obiettivo di ridurre il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato.

3. In questo contesto le parti valutano positivamente l'opportunità di interessare all'avviamento i vari soggetti dell'offerta di lavoro secondo quanto previsto dalle altre normative in materia di collocamento, con particolare riferimento alle categorie socialmente più deboli.

4. A tal fine potranno essere utilizzate le indagini conoscitive realizzate dai comitati misti di cui all'art. 8 e dalla sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 6.

Titolo V - LAVORO DEI SOGGETTI AVENTI DIRITTO AD ASSUNZIONE OBBLIGATORIA

Art. 11.

1. Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni vigenti in materia.

2. Al riguardo le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nelle strutture aziendali, nell'ambito delle possibilità tecnico-organizzative di queste, degli invalidi e dei portatori di handicap in funzione della loro capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie, anche su segnalazione e partecipazione delle RSU.

3. Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai "sistemi di lavoro protetto" di cui all'art. 25 della legge 30.3.71 n. 118. Su tale punto convengono di intervenire congiuntamente presso i competenti Ministeri del Lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato e affrontato con la massima sensibilità.

4. Inoltre in sede aziendale le parti promuoveranno incontri specifici

per esaminare le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro. In questo quadro le parti si adopereranno per individuare interventi atti a superare le "barriere architettoniche" compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecniche-organizzative. Allo scopo verranno anche attivate idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

Art. 12 - ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

1. Ai sensi del comma 2 dell'art. 25 della legge 23.7.91 n. 223, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva le assunzioni:

I. dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli Quadro, I, II e III;
II. dei lavoratori del IV e V livello, per quest'ultimo relativamente al profilo 1, a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del terziario e/o della distribuzione cooperativa e siano stati interessati da processi di mobilità, crisi aziendale o diminuzione di organico.

2. Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

3. I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal comma 5 dell'art. 25 della legge 23.7.91 n. 223, saranno computabili, ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengono inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Titolo VI - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Art. 13 - FUNZIONE E MATERIE

1. La contrattazione di secondo livello si svolge in azienda una sola volta nel periodo di vigenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dal CCNL medesimo.

I contratti di secondo livello hanno durata quadriennale.

2. Il secondo livello di contrattazione è di competenza della RSU unitamente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie competenti per livello.

3. Le erogazioni retributive del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa medesima.

4. Considerati i vantaggi che in ragione della funzione specifica e innovativa degli istituti della contrattazione aziendale possono derivare all'intero sistema produttivo, attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione dell'impresa, queste erogazioni devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale che verrà emanato in attuazione dell'impegno di cui al Protocollo 23.7.93.

5. La contrattazione aziendale potrà concordare norme riguardanti:

I. articolazioni dell'orario di lavoro mediante turni unici continuati, fasce orarie differenziate, orari spezzati anche combinati tra loro e forme di flessibilità dell'orario di lavoro di cui all'art. 84;
II. problematiche connesse all'organizzazione del lavoro;
III. organici;
IV. mobilità per motivi di ristrutturazione, concentrazione e sviluppo aziendale;
V. inquadramento delle mansioni non esemplificate nei profili;
VI. problemi connessi al mercato del lavoro, riferiti all'utilizzazione delle diverse tipologie di contratto (part-time, tempo determinato, apprendistato, ecc.) e all'applicazione della legge 28.2.87 n. 56;
VII. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
VIII. pari opportunità uomo-donna secondo quanto previsto dalle norme di legge;
IX. determinazione dei periodi feriali ai sensi dell'art. 97;
X. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
XI. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge 20.5.70 n. 300 "Statuto dei lavoratori";
XII. erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa medesima.
Tali erogazioni devono rispondere alle caratteristiche di cui al comma 4 del presente articolo;
XIII. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

6. Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

Nota a verbale.

Per i gerenti o gestori di cui al terzo livello si procederà in sede aziendale alla fissazione di un elemento aggiuntivo alla retribuzione tabellare, in relazione all'entità del negozio gestito, commisurata al numero dei dipendenti e/o al volume delle vendite.

Art. 14 - ASSETTO RETRIBUTIVO DEI LAVORATORI DIRETTIVI

1. Le parti si impegnano, in sede aziendale, ad intervenire sull'assetto retributivo dei lavoratori con funzioni di carattere direttivo e/o altamente qualificati, non appartenenti alla categoria quadri, mediante la previsione o la eventuale rivalutazione delle quote salariali aggiuntive esistenti al fine di cogliere e valorizzare i contenuti professionali delle prestazioni, sia in rapporto alle particolari modalità di svolgimento delle prestazioni medesime, sia in rapporto alle situazioni del mercato del lavoro, adeguate alle specifiche funzioni svolte nell'ambito del sistema organizzativo aziendale, tenendo conto dei seguenti criteri che possono essere presenti congiuntamente o alternativamente:

I. capacità propositive in relazione ai processi decisionali, in riferimento alle proprie funzioni;
II. incidenza della funzione stessa e della responsabilità nella organizzazione aziendale;
III. gestione di procedure basate sull'impiego di tecnologie complesse;
IV. complessità delle strutture aziendali;
V. situazione del mercato del lavoro.

2. Tali indennità potranno essere riassorbite dalla contrattazione collettiva, se espressamente previsto.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che con l'istituzione delle fasce retributive suddette non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal vigente CCNL. Pertanto esse riconfermano il principio dell'equivalenza delle mansioni all'interno dei rispettivi livelli d'inquadramento a tutti gli effetti contrattuali e, principalmente, ai fini dell'eventuale mobilità aziendale che le parti non intendono ulteriormente vincolare.

Titolo VII - FORMAZIONE

Art. 15.

1. Le parti ritengono che la valorizzazione delle risorse umane rivesta importanza strategica ai fini dello sviluppo delle imprese cooperative e dell'occupazione. Convengono che la formazione professionale rivolta all'acquisizione di cultura e conoscenze adeguate anche in relazione alla diffusione delle nuove tecnologie è uno strumento utile negli attuali processi di innovazione, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare le professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.

2. Alla luce di questi convincimenti le parti ritengono che i principali obiettivi della formazione consistono nel:

I. porre i lavoratori in condizioni di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dalle trasformazioni tecnologiche e organizzative delle imprese;
II. soddisfare le necessità di aggiornamento professionale dei lavoratori;
III. facilitare il loro reinserimento dopo eventuali periodi di aspettativa previsti dal presente CCNL e dalle norme di legge.

3. Le parti concordano che la realizzazione di quanto sopra è demandata al confronto aziendale, per la elaborazione di programmi e di attività formative tra le quali possono essere ricomprese:

I. formazione nel settore della comunicazione sociale;
II. formazione sui principi generali della distribuzione e sulla cooperazione, sulle problematiche delle attività dei servizi, sul ruolo di tali settori nell'economia, sulla struttura d'impresa;
III. formazione riguardante il rapporto di lavoro e le sue regolamentazioni, la legislazione e gli accordi sindacali sulla salute e la sicurezza;
IV. formazione in marketing, vendite e servizi, acquisti e gestione di stock;
V. formazione di contabilità;
VI. formazione sul ruolo e sull'utilizzazione delle nuove tecnologie;
VII. studio di una lingua della Comunità in aggiunta alla lingua madre.

4. A tal fine le parti, considerato quanto previsto dal punto 3 del protocollo interconfederale del 5.4.90 e dall'accordo interconfederale 23.7.94 tra Centrali Cooperative e CGIL, CISL, UIL in materia di formazione professionale (allegato n. 15), si impegnano a collaborare con gli organismi paritetici preposti alla realizzazione degli obiettivi

stabiliti individuando le specifiche esigenze formative della distribuzione commerciale cooperativa anche monitorando, ai fini di un migliore orientamento, i fabbisogni degli addetti delle imprese cooperative. Si impegnano, inoltre, ai diversi livelli di competenza, ad attivarsi presso le istituzioni comunitarie e nazionali per ottenere i finanziamenti da queste destinate alle attività formative.

5. I comitati misti di cui all'art. 8 collaboreranno alla realizzazione delle finalità assunte dal Comitato Interconfederale e potranno predisporre, con i predetti enti pubblici competenti, specifici progetti di formazione professionale, con particolare attenzione alle specializzazioni non sufficientemente offerte dal mercato e tesi ad attuare azioni positive per le pari opportunità nonché a favorire l'inserimento delle fasce più disagiate del mercato del lavoro di cui all'art. 10.

6. In sede aziendale saranno valutati programmi e progetti formativi nonché le possibilità di sperimentare le iniziative proposte dai comitati paritetici nazionali e regionali. A tal fine le cooperative presenteranno annualmente i programmi formativi in essere, elaborati secondo le finalità del presente articolo, corrispondenti ai fabbisogni rilevati nel quadro della propria politica di valorizzazione delle risorse umane. Modalità, criteri, finalità e risultati di tali programmi formeranno oggetto di valutazione comune tra le parti. La definizione dei programmi esecutivi e la scelta dei docenti, ad esclusione di quanto previsto dai punti 6 bis e 6 ter, sono di competenza aziendale.

6 bis) Qualora le parti convengano di far ricorso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, compresi quelli del Dialogo Sociale per la formazione iniziale e continua, i programmi e i progetti esecutivi saranno concordati tra le parti stipulanti ai vari livelli di competenza.

6 ter) Per i progetti di cui al precedente punto le parti si incontreranno a scadenze concordate per verificare lo stato di avanzamento del progetto formativo e per valutare gli eventuali interventi necessari. A conclusione del singolo programma formativo le parti si incontreranno per la valutazione complessiva.

7. In questo contesto le parti convengono sull'opportunità che siano realizzati aziendalmente progetti formativi specifici per componenti di RSU e per i lavoratori interessati, finalizzati alla diffusione della cultura inerente le materie di cui all'art. 3 (partecipazione) e alla conoscenza di strumenti finalizzati alla gestione degli accordi aziendali, realizzati o da realizzare, in tema di salario-obiettivi di produttività e redditività nonché progetti specifici volti a promuovere e a diffondere cultura in tema di ambiente e sicurezza. Tali progetti saranno definiti fra le parti e da queste gestiti.

Titolo VIII - APPALTI

Art. 16.

1. Le Associazioni Cooperative, consapevoli della rilevanza economica e sociale che assume il problema degli appalti anche in rapporto alle prospettive di un diverso sviluppo produttivo del paese, convengono sulla necessità di addivenire ad una migliore disciplina degli eventuali contratti di appalto di opere e/o servizi che saranno stipulati da parte delle cooperative, in modo da contemperare sempre più efficacemente le esigenze delle cooperative stesse con i legittimi interessi dei lavoratori.

2. In base a questa premessa - ferme restando le norme che disciplinano la materia di cui alla legge 23.10.60 n. 1369, in base alla quale sono esclusi dagli appalti i lavori che sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda - le parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti. A tale proposito, le direzioni delle cooperative appaltanti informeranno preventivamente le RSU sulla natura delle attività da conferire in appalto e sulle caratteristiche delle relative imprese appaltatrici.

3. Ove possibile, le imprese appaltatrici devono essere scelte fra le cooperative di servizi.

4. Le concessioni di opere e/o servizi in appalto, con organizzazione propria dell'impresa appaltatrice, saranno limitate ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, di gestione ed economiche, che potranno essere oggetto di verifica in sede aziendale.

5. Di norma sono esclusi dagli appalti i lavori di manutenzione ordinaria degli impianti, i lavori di pulizia e di facchinaggio, che vengono svolti in via continuativa e che siano tali da consentire la piena utilizzazione, anche in mansioni diverse, delle prestazioni lavorative giornaliere dei lavoratori.

6. I contratti di appalto di cui sopra, stipulati prima del presente accordo, restano in vigore fino alla loro scadenza. Comunque, resta esclusa dalla presente disciplina la manutenzione degli impianti detenuti in locazione e/o impianti di manutenzione esclusiva delle ditte fornitrici.

7. Per gli altri casi di appalto, ivi compresi i trasporti, si darà luogo ad incontri in sede aziendale per ricercare, ove possibile, adeguate soluzioni.

8. La stipulazione dei contratti di appalto per opere e/o servizi sarà subordinata all'inclusione nei contratti stessi di clausole che prevedano l'obbligo delle imprese appaltatrici al rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui esse appartengono, delle norme previdenziali e antinfortunistiche nonché degli obblighi ad esse derivanti dalla legge 20.5.70 n. 300 e delle altre leggi in materia di lavoro.

9. I lavoratori delle ditte appaltatrici che svolgono la loro attività con carattere continuativo presso le cooperative appaltanti, possono usufruire, previo accordo, delle mense aziendali e dei locali appositi per lo svolgimento delle assemblee sindacali.

Titolo IX - AMBIENTE E SALUTE

Dichiarazione a verbale (Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro).

Le parti, considerato il recepimento con D.lgs. 19.9.94 n. 626 delle direttive CEE riguardanti l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, convengono di costituire una commissione paritetica con il compito di avanzare alle parti stipulanti proposte di adeguamento della vigente disciplina contrattuale al nuovo quadro normativo, ai fini della prevenzione dei rischi professionali, dell'eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, dell'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori e della formazione dei lavoratori stessi e dei loro rappresentanti.

Pertanto anche gli artt. 17 e 18 del presente CCNL saranno aggiornati in base a quanto previsto al D.lgs. 19.9.94 n. 626 nonché da quanto concordato tra le parti, su proposta della commissione paritetica di cui sopra, in applicazione del suddetto decreto.

L'accordo che interverrà su tale materia costituirà parte integrante del presente CCNL.

La Commissione, costituita come da verbale allegato, inizierà i propri lavori entro il gennaio 1995 per concluderli non oltre il 31 ottobre 1995.

Art. 17 - NORMATIVE GENERALI

1. Ai sensi dell'art. 9 della legge 20.5.70 n. 300, le RSU e/o RSA hanno

diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.

2. Quando di comune accordo si riconosca la necessità di promuovere le relative rilevazioni o indagini di cui al precedente comma, attraverso i preposti istituti sanitari pubblici e adottare i provvedimenti di conseguenza, in caso di eventuale temporanea carenza di predetti istituti sanitari pubblici, le spese relative faranno carico alla cooperativa interessata.

3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della legge 20.5.70 n. 300, si conviene che gli istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1 del DLCPS 29.7.47 n. 804, mediante propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle cooperative.

4. I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività.

5. Per quanto riguarda l'istituzione e tenuta dei registri dei dati ambientali e biostatistici le parti si danno atto che tale incombenza, in base alle norme di legge vigenti, è delle Unità Sanitarie Locali.

Art. 18 - VIDEOTERMINALI

1. Le parti convengono che le apparecchiature informatiche, dotate di video terminale, di cui alla direttiva del Consiglio CEE del 29.5.90, sono da considerarsi un comune strumento di lavoro che agevola lo svolgimento dell'attività lavorativa.

2. In caso di installazione di nuove apparecchiature informatiche dotate di video terminale l'azienda fornirà alle strutture aziendali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto le informazioni relative alla loro collocazione e alle caratteristiche ergonomiche dei posti di lavoro.

3. In caso di utilizzo prevalente e continuato delle apparecchiature informatiche dotate di video terminale l'attività lavorativa degli operatori dovrà essere organizzata con periodiche interruzioni durante le quali saranno assegnati ad altri compiti; eventuali controlli oculistici di tali operatori saranno compiuti ai sensi e secondo le modalità di cui

all'art. 17 del presente CCNL.

4. In caso di pregiudizio alla salute, accertato dagli organi competenti in materia di lavoro, dovuto all'utilizzo delle apparecchiature informatiche dotate di video terminali, la lavoratrice, durante il periodo della gestazione, dovrà essere adibita obbligatoriamente ad altre mansioni.

Titolo X - TRASFERIMENTO DI AZIENDA

Art. 19.

1. Ai sensi dell'art. 47 della legge 19.12.90 n. 428 (legge riportata in appendice) quando si intenda effettuare, ai sensi del nuovo art. 2112 C.C., un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di quindici lavoratori, l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle rispettive RSU e/o RSA delle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, la comunicazione deve essere effettuata alle organizzazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle Associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare:

a) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
b) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
c) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

2. Su richiesta scritta delle RSU e/o RSA o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma precedente, l'alienante e l'acquirente sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo. Il mancato rispetto, da parte dell'acquirente o dell'alienante, dell'obbligo di esame congiunto previsto nel presente articolo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge 20.5.70 n. 300.

Titolo XI - MOBILITA'

Art. 20.

Per affrontare gli effetti sull'occupazione conseguenti ai processi di

sviluppo, riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, al fine di garantire l'occupazione in rapporto alla contrattazione degli organici, si conviene di contrattare tra le parti, a livello aziendale di competenza, la mobilità aziendale, definendone e concordandone in sede di confronto le modalità, i limiti territoriali e i criteri obiettivi che dovranno garantire la professionalità dei lavoratori.

Titolo XII - REGOLAMENTI AZIENDALI

Art. 21.

I regolamenti aziendali non possono essere in contrasto con le norme di legge e di contratto e devono essere preventivamente esaminati con la RSU prima della loro applicazione.

Titolo XIII - AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Art. 22 - COMMISSIONE PARITETICA

1. Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13.12.84 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna (legge riportata in appendice), attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

2. In relazione a quanto sopra è costituita dalle parti una Commissione Paritetica Nazionale per le pari opportunità composta da 6 rappresentanti per ciascuna delle due parti stipulanti - Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori (L.N.C. e M.), Associazione Nazionale Cooperative fra Dettaglianti (L.N.C. e M.), Federazione Nazionale delle Cooperative di Consumo e della Distribuzione (C.C.I.), Associazione Italiana Cooperative di Consumo (A.G.C.I.), Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL), Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL).

   Analoghe commissioni potranno, su richiesta delle parti, essere costituite a livello aziendale.

3. I compiti della Commissione Nazionale consistono nel:

I. raccogliere e analizzare le informazioni contenute nel Rapporto sulla situazione del personale che sarà trasmesso dalle aziende con oltre 100 dipendenti, le quali sono tenute a redigerlo, almeno ogni due anni ai

sensi dell'art. 9 della legge 10.4.91 n. 125 (legge riportata in appendice);

II. studiare le problematiche connesse alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro di cui al successivo art. 23, verificando la eventuale consistenza del fenomeno nelle cooperative al fine di individuare le iniziative atte a prevenirle;

III. predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile, con particolare riferimento a quanto previsto dai punti c), d), e) dell'art. 1 della legge 10.4.91 n. 125;

IV. proporre iniziative di formazione professionale di concerto con i Comitati Misti di cui all'art. 8 per favorire le donne in percorso di carriera e nella riqualificazione dopo le assenze dal lavoro per lungo periodo.

4. Gli schemi di progetto di formazione professionale, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni Sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. Annualmente la commissione nazionale elaborerà un rapporto complessivo sulle iniziative intraprese.

Art. 23 - MOLESTIE SESSUALI

1. Le parti riconoscono la gravità del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro e assumendo ad orientamento generale la risoluzione del Consiglio della CEE del 29.5.90, nonché le normative nazionali emanate o emanande da parte dei poteri pubblici, si impegnano a prevenirle e si attiveranno verso le istituzioni affinché sia promossa una forte campagna d'informazione culturale e di sensibilizzazione per creare una adeguata consapevolezza dei diritti individuali di tutti i lavoratori.

2. Le parti convengono di considerare riconducibili a forme di molestie sessuali quelle manifestazioni fisiche o verbali e/o gestuali, che risultino indesiderate od offensive per i soggetti destinatari e che le stesse costituiscono violazione della dignità e del diritto della persona umana, in applicazione di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Titolo XIV - DIRITTI SINDACALI

Art. 24 - DIRIGENTI SINDACALI

1. Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da

considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali o periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria;
b) di rappresentanze sindacali aziendali costituite, ai sensi dell'art. 19 della legge 20.5.70 n. 300 (*), nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di otto dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle RSA, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di otto dipendenti.

(*) Come modificato dagli esiti referendari dell'11.6.95 nel seguente nuovo testo, in vigore dal 28.9.95: "Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento".

2. Le Organizzazioni Sindacali interessate devono comunicare, con lettera raccomandata, alle cooperative e alle Associazioni rappresentative di queste ultime, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, lett. a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui all'art. 29 dell'accordo interconfederale del 13.9.94.

3. I componenti del Consigli o Comitati di cui alla lett. a) del presente articolo hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di ottanta ore annue.

Art. 25 - CONTRIBUTI SINDACALI

1. Le parti convengono che l'impresa provvederà alla trattenuta del contributo associativo-sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

2. La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'impresa dovrà versarla. Quest'ultima, garantendo la segretezza della scelta del lavoratore, trasmetterà l'importo della trattenuta all'Organizzazione Sindacale prescelta.

Art. 26 - DIRITTI SINDACALI DELLE RAPPRESENTANZE PREVISTE DALL'ART. 24, comma 1, lett. b)

1. Alle rappresentanze sindacali aziendali previste dall'art. 24, comma 1, lett. b) del presente CCNL, trovano applicazione le disposizioni della legge 20.5.70 n. 300.

2. Per le assemblee indette dalle rappresentanze di cui al precedente comma trovano applicazione le disposizioni per lo svolgimento delle assemblee contenute nell'art. 20 della legge 20.5.70 n. 300. Le procedure e le modalità sono quelle stabilite dal successivo art. 35.

Art. 27 - R.S.U.: COMPITI, FUNZIONI E COMPOSIZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Le RSU aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali delle Organizzazioni Sindacali di categoria.

1. Nelle cooperative che occupano più di 5 e fino a 15 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria di cui all'art. 24, comma 1, lett. c) è costituita da 1 componente.

   Qualora la cooperativa abbia più di 8 e fino a 15 dipendenti, operanti in unità produttive situate in regioni geografiche diverse, la RSU di cui sopra è costituita da 3 componenti.

2. In via sperimentale la Rappresentanza Sindacale Unitaria delle cooperative fino a 15 dipendenti (v. nota a verbale) potrà essere costituita a livello interaziendale o per area territoriale o circoscrizionale ed essere eletta dai lavoratori dipendenti dalle cooperative interessate.

   Il bacino interaziendale e le aree territoriali o circoscrizionali di competenza nonché le modalità di ripartizione degli oneri tra le cooperative sono definite mediante accordo tra le parti a livello regionale e delle province autonome di Trento e Bolzano.

3. Nelle cooperative che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 8 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva singolarmente considerata non raggiunge tali limiti, la RSU di cui all'art. 24, comma 1, lett. c), è

costituita da 3 componenti.

4. Nelle cooperative che occupano più di 15 dipendenti la RSU di cui all'art. 24, comma 1, lett. c), è costituita da:

a) 1 componente nelle unità produttive in cui sono occupati più di 8 e fino a 15 dipendenti, garantendosi comunque in tali unità la rappresentanza di 3 componenti qualora le altre unità produttive dell'impresa siano costituite ciascuna da un numero di dipendenti uguale o inferiore ad 8;

da almeno:

b) 3 componenti nelle unità produttive in cui sono occupati più di 15 e fino a 200 dipendenti;
c) 3 componenti, per ogni 300 dipendenti o frazioni di essi, nelle unità produttive in cui sono occupati da 201 a 3000 dipendenti;
d) in aggiunta ai componenti di cui alla lett. c), 3 per ogni 500 dipendenti o frazione di essi, nelle unità produttive in cui è occupato un numero di dipendenti superiore a 3000.

Nota a verbale.

Le parti si danno atto che quanto previsto al punto 2 dell'art. 27 è applicabile alle sole cooperative aderenti alla Confcooperative / Federconsumo.

Art. 28 - COMPOSIZIONE SPERIMENTALE DELLE R.S.U.

1. In via sperimentale nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria è composta come segue:

a) da 16 a 70 dipendenti - 3 rappresentanti
b) da 71 a 90 dipendenti - 4 rappresentanti
c) da 91 a 120 dipendenti- 5 rappresentanti
d) da 121 a 200 dipendenti - 8 rappresentanti
e) da 201 a 300 dipendenti - 10 rappresentanti
f) da 301 a 600 dipendenti - 12 rappresentanti
g) da 601 a 900 dipendenti - 15 rappresentanti

2. Nelle unità produttive che occupano più di 900 dipendenti la RSU è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

3. Le parti si incontreranno, su richiesta, prima della scadenza del presente contratto per verificare la possibilità di consolidamento della

sperimentazione di cui al comma 1.

Art. 29 - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI DELLE R.S.U.

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui alla lett. c) del precedente art. 24 hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti.

2. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) a 3 componenti la RSU costituita nelle unità produttive che occupano più di 15 e fino a 200 dipendenti;
b) a 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
c) a 3 componenti per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b);
d) per la RSU costituita nelle cooperative che occupano più di 5 e fino a 15 dipendenti il diritto a permessi retribuiti spetta ai componenti indicati espressamente ai punti 1 e 3 del precedente art. 27, secondo le fattispecie ivi previste.

3. I permessi spettanti alle RSU di cui al presente articolo saranno pari a 15 ore mensili nelle unità produttive che occupano più di 200 dipendenti e a 2 ore annue per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.

4. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui ai commi precedenti devono darne comunicazione scritta alla cooperativa di regola 24 ore prima come segue: nei casi di cui alla lett. b), comma 1 dell'art. 24 tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale; nei casi di cui alla lett. c) comma 1 dell'art. 24 tramite la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

5. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore nei confronti delle Organizzazioni Sindacali che siano state eventualmente convenute e sottoscritte in accordi collettivi aziendali, in materia di numero dei dirigenti delle RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

6. Nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.

7. In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle Organizzazioni Sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Art. 30 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le Organizzazioni Sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata e dichiarano automaticamente decadute le RSA, i consigli dei delegati, nonché il delegato aziendale, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della RSU.

Art. 31 - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI DELLE R.S.U. COMPOSTE SPERIMENTALMENTE

I rappresentanti le RSU composte in via sperimentale ai sensi dell'art. 28 del presente CCNL usufruiranno, complessivamente, dei permessi retribuiti spettanti ai componenti indicati all'art. 29 punto 2 lett. a) - b) - c) - d), secondo le modalità previste al punto 3 dello stesso art. 29 (unità produttive che occupano fino e oltre 200 dipendenti).

Art. 32.

Per quanto concerne la disciplina dell'elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria e l'esercizio dei diritti sindacali valgono le norme contenute nell'accordo tra le Associazioni Cooperative e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmato il 12.10.95, applicativo dell'Accordo Interconfederale Centrali Cooperative AGCI, CCI, LNC e M e Confederazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL sottoscritto in data 13.9.94, che diventano parte integrante del presente CCNL.

Art. 33 - PERMESSI NON RETRIBUITI

1. I componenti le RSU hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al precedente

comma devono darne comunicazione scritta alla cooperativa di regola 3 giorni prima tramite la RSU.

2. 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; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali.

Art. 34 - AFFISSIONI

Il diritto di affissione negli appositi spazi di cui all'art. 25 della legge 20.5.70 n. 300 è esteso alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Art. 35 - ASSEMBLEA

1. Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di due dipendenti, i lavoratori in forza all'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

2. Dette riunioni avranno luogo su convocazione delle RSU e/o delle Organizzazioni Sindacali in base a quanto previsto dall'art. 6 dell'allegato accordo firmato in data 12.10.95.

3. La convocazione sarà comunicata alla direzione entro la fine dell'orario di lavoro, del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

4. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro e anche durante l'orario di lavoro, entro un limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 142.

5. Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nelle unità o gruppi di essi.

6. Relativamente ai lavoratori quadri le ore di assemblea previste dal CCNL oltre che essere utilizzate nell'unità produttiva possono essere

utilizzate anche in riunioni in unica sede aziendale.

7. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla cooperativa, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

8. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e di consentire il servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Federazioni Nazionali stipulanti.

9. Ove si costituiscano RSU interaziendali o di area territoriale o circoscrizionale (punto 2 art. 27 del presente CCNL) il diritto di assemblea viene esercitato su convocazione delle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti delle Federazioni Sindacali stipulanti il CCNL o della stessa RSU.

Art. 36 - REFERENDUM

1. La cooperativa consentirà nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla RSU o, unitariamente, dalle Organizzazioni Sindacali, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

2. Ulteriori modalità per lo svolgimento dei referendum saranno stabilite da accordi aziendali.

3. Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20.5.70 n. 300.

Art. 37 - DISTACCO SINDACALE

1. Nella comune intesa di cui alla premessa contrattuale le parti contraenti convengono che potrà essere avanzata dalle organizzazioni dei lavoratori stipulanti il presente contratto richiesta di esonero retribuito per distacco sindacale nelle cooperative con almeno 200 dipendenti.

2. Tale richiesta verrà discussa in sede aziendale tra la Direzione, con l'assistenza della rispettiva Associazione cooperativa competente per territorio, e l'Organizzazione Sindacale richiedente.

Titolo XV - CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Art. 38 - CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

1. Per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto potrà essere effettuato il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi presso l'Associazione competente per territorio, alla quale aderisce o conferisce mandato la cooperativa interessata, con la assistenza:

a) per le cooperative, della stessa Associazione delle Cooperative;
b) per i dipendenti, dell'Organizzazione Sindacale di una delle Federazioni nazionali firmatarie del presente contratto, a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

2. La parte interessata alla definizione della controversia chiederà il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta o conferisca mandato.

3. L'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta notificare la controversia all'organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

4. Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da una cooperativa, l'Associazione delle Cooperative ne darà comunicazione con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al prestatore d'opera, invitandolo a designare entro otto giorni l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

5. Ricevuta la comunicazione, l'Associazione delle Cooperative provvederà entro 10 giorni alla convocazione delle parti e delle Organizzazioni Sindacali, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

6. Il verbale di conciliazione o di mancato accordo, redatto in cinque

copie, dovrà essere sottoscritto dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni.

Copia del verbale sarà inviata dall'Associazione delle Cooperative all'Ufficio del Lavoro competente per territorio per gli effetti di cui all'art. 12 della legge 22.7.61 n. 628 e dall'art. 411, comma 3 C.P.C. Le altre copie resteranno a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 39 - CONCILIAZIONE PRESSO L'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO

Le parti interessate, o anche una di esse, qualora non intendano avvalersi della procedura di conciliazione di cui agli articoli precedenti, possono. promuovere, tramite e con l'assistenza della rispettiva Organizzazione Sindacale, il tentativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 C.P.C. dinanzi alla competente commissione di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione.

Art. 40 - TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

Per le controversie conseguenti a licenziamenti individuali si fa riferimento alla legge 11.5.90 n. 108 (legge riportata in appendice) per i casi nei quali il tentativo di conciliazione, previsto alternativamente dai precedenti artt. 38 e 39, è reso obbligatorio dall'art. 5 della legge sopra citata ai fini della procedibilità della domanda in giudizio.

Art. 41 - ARBITRATO IRRITUALE

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, sia nei casi di licenziamenti individuali intimati ai sensi della legge 11.5.90 n. 108 sia nei casi previsti dall'art. 7 della legge 20.5.70 n. 300, le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure e le modalità da definire con apposito regolamento.

Titolo XVI - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 42.

a) PREMESSA

1. Fermo restando quanto previsto agli artt. 47 e 48 del presente

contratto, le parti convengono di istituire uno strumento di studio per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale, al fine di identificare le peculiarità, le professionalità e l'evoluzione di profili professionali esemplificativi nell'ambito delle imprese, in rapporto ai processi di trasformazione dell'organizzazione del lavoro e all'introduzione di tecnologie innovative.

2. A tal fine durante la vigenza del presente contratto opererà una commissione paritetica nazionale per lo studio delle problematiche connesse all'evoluzione della classificazione dei lavoratori.

b) COMPOSIZIONE

La commissione è composta da 12 membri effettivi di cui 6 designati dalle Associazioni delle imprese cooperative stipulanti e 6 dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

c) COMPITI

Sviluppare uno studio sull'attuale classificazione, ivi compresi i lavoratori quadri, nonché la ricerca delle coerenze tra le attuali declaratorie contrattuali e le relative esemplificazioni, formulando eventuali proposte di aggiornamento. In relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza si procederà a:

1) individuare figure professionali non previste nell'attuale classificazione;
2) esaminare l'evoluzione dei profili professionali esemplificativi;
3) esaminare le esperienze di contrattazione realizzate a livello aziendale in merito alla professionalità in stretto rapporto con le modifiche ed evoluzioni dell'organizzazione del lavoro e le innovazioni tecnico/organizzative.

d) MODALITA'

1. La commissione si riunirà di norma quadrimestralmente o a richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza di revisione dinamica della classificazione.

2. La commissione procederà all'analisi del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Le conclusioni della commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente

CCNL.

3. La commissione è presieduta a turno da uno dei componenti delle parti e delibera all'unanimità sulle proposte da sottoporre alle parti stipulanti e in ordine agli indirizzi e ai metodi di lavoro.

4. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la commissione riporterà alle parti stipulanti in uno specifico incontro i risultati degli studi compiuti.

5. In questa sede verranno presentati tanto i risultati del lavoro sui quali sia stata raggiunta unanimità di pareri della commissione quanto di quelli che costituiscano la posizione di una delle parti componenti.

6. Sei mesi prima della scadenza contrattuale la commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

Titolo XVII - CONTRIBUTO DI SERVIZIO CONTRATTUALE

Art. 43.

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto nei titoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori, le Associazioni Cooperative stipulanti, la Federazione Italiana Lavoratori del Commercio, Albergo-Mensa e Servizi (FILCAMS-CGIL), la Federazione Italiana Sindacati Addetti Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL) e l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), procederanno alla riscossione dei contributi di servizio contrattuale secondo il regolamento allegato al presente articolo che ne fa parte integrante (allegato n. 3).

2. Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto le imprese che i rispettivi dipendenti.

3. Le misure contributive e le relative norme di esazione di ripartizione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti ed eventualmente con l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto. Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono essere subite deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

4. Le imprese porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Dichiarazione sulla previdenza integrativa.

Le parti, nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione di forme di previdenza integrativa volontaria, si danno reciprocamente atto della disponibilità a definire, in un quadro normativo che lo consenta, una soluzione della materia per il settore.

Le parti si impegnano a promuovere proprie iniziative presso il Governo e le istituzioni, per sollecitare una diversa normativa in grado di agevolare realmente il decollo dei fondi pensione integrativi del sistema pubblico, adeguata alle esigenze dei lavoratori e compatibile con i costi previdenziali a carico delle aziende.

A tale fine verrà insediata una Commissione Paritetica di esperti che esaminerà le problematiche connesse.

La predetta Commissione, composta da 6 membri per parte, verrà insediata entro il 31.1.95 e dovrà concludere i lavori entro dodici mesi.

Impegno a verbale.

Le parti si incontreranno nel corso del vigente CCNL al fine di verificare la possibilità di realizzare forme di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti della cooperazione del settore di cui alla sfera di applicazione del CCNL.

Parte seconda - RAPPORTO DI LAVORO

Titolo XVIII - ASSUNZIONE

Art. 44 - NORME

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

a) data di assunzione;
b) la durata dell'eventuale periodo di prova (in mancanza di atto scritto il periodo di prova si intende non pattuito (art. 2096 C.C.);
c) la qualifica del lavoratore;
d) il trattamento economico.

Art. 45 - DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

1. Per l'assunzione possono essere richiesti i seguenti documenti:

a) certificato di studio;
b) libretto di lavoro (*);
c) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge sul collocamento;
d) libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14 della legge 30.4.62 n. 283 e all'art. 37 del DPR 26.3.80 n. 327 concernente il regolamento di attuazione della legge stessa;
e) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
f) eventuali altri documenti e certificati.

(*) Legge 10.1.35 n. 112 (Gazzetta Ufficiale n. 54 del 5.3.35). Sono eccettuati: la moglie, i parenti e gli affini conviventi a carico, non oltre il terzo grado; il personale con funzioni direttive; i lavoratori esclusivamente a compartecipazione. Il libretto di lavoro è rilasciato dal Comune a richiesta dell'interessato; agli stranieri è rilasciato dall'ispettorato del Lavoro a richiesta del datore di lavoro. Durante il periodo di occupazione il libretto resta depositato presso il datore di lavoro.

2. La cooperativa è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati, il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

Titolo XIX - PERIODO DI PROVA

Art. 46.

1. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Quadri e primo livello 150 giorni
- Secondo e terzo livello 60 giorni
- Quarto e quinto livello 45 giorni
- Sesto livello 30 giorni
- Apprendisti 30 giorni

2. Ai sensi dell'art. 4 del RDL 16.11.24 n. 1825 convertito in legge 18.3.26 n. 562, il periodo indicato per Quadri e I livello deve essere

computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

3. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica alla quale il lavoratore stesso è stato attribuito.

4. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento, da una parte e dall'altra senza preavviso. In tale caso spettano al lavoratore il trattamento di fine rapporto, i ratei di ferie e delle mensilità supplementari, calcolati per dodicesimi in base ai mesi di servizio prestati in cooperativa, computandosi per mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni (Corte Costituzionale: sentenza del 22.12.80 n. 189).

5. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo sarà computato nell'anzianità di servizio (art. n. 2096 C.C.).

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Titolo XX - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 47 - INQUADRAMENTO

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica, fondata su declaratorie e profili, articolata in livelli, in ciascuno dei quali sono comprese diverse categorie di lavoratori anche se, agli effetti delle norme di legge o delle disposizioni contrattuali, mutualistiche, previdenziali e simili, prevedono, allo stato, trattamento differenziato.

2. Ai singoli livelli corrispondono altrettanti livelli di retribuzione minima tabellare nazionale, di cui al successivo art. 143, comma 2.

3. La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche e i requisiti per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

4. I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate e hanno valore esemplificativo.

5. Per le mansioni non rappresentate nei profili, l'inquadramento sarà effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili delle qualifiche indicate in ciascun livello.

Chiarimento a verbale.

1. Le parti ribadiscono che la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel CCNL 1.1.71 e nei CCNL precedenti per i relativi periodi in vigore, riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie.
2. I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascuno istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero contratto.
3. La nuova classificazione, pertanto, non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nel CCNL 1.1.71, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, e ogni altra normativa in vigore ed emananda.
4. L'istituzione del livello quadri nella classificazione, salvo quanto stabilito dalla legge 13.5.85 n. 190 e dalle norme del titolo XXI del presente CCNL, non comporta per essi modificazioni all'applicazione delle norme per il personale con mansioni impiegatizie.

Art. 48 - LIVELLI DI INQUADRAMENTO

QUADRI - I requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri sono definiti al Titolo XXI.

PRIMO LIVELLO

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori, inseriti nei diversi servizi aziendali, dotati di necessaria competenza professionale accompagnata da notevole esperienza di lavoro acquisita anche nell'esercizio della funzione stessa, ai quali sono affidate mansioni che implicano la responsabilità gestionale e/o il coordinamento e il controllo delle attività di importanti strutture aziendali, disponendo dei necessari poteri per l'attuazione delle direttive loro impartite.

Profili.

1. Lavoratori responsabili dell'andamento funzionale e organizzativo di una grande unità di vendita che, nell'ambito delle politiche aziendali e delle procedure stabilite e nel rispetto delle disposizioni di legge, assicurano la razionale gestione del punto di vendita.

   Esempio:

u responsabili di negozio.

2. Lavoratori che, nell'ambito della propria attività e sulla base delle direttive ricevute, svolgono, con autonomia operativa, rilevanti compiti di elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o tecnici, coordinando, se necessario, l'attività di altri lavoratori o uffici posti alle loro dipendenze, o lavoratori che svolgono compiti di coordinamento e controllo della corretta contabilizzazione dei fatti amministrativi, della preparazione dei bilanci infrannuali e annuali e della tenuta dei libri contabili.

   Esempi:

u capi di un ufficio autonomo;
u capi contabili.

3. Lavoratori che, in base alle indicazioni ricevute e alla valutazione dei dati a loro forniti, effettuano acquisti di rilevante impegno e/o complessità in relazione all'entità, all'estensione della gamma merceologica e dei fornitori, tali da richiedere specifiche conoscenze tecniche relative al settore merceologico di competenza e alle tecniche di vendita della cooperativa; i suddetti lavoratori impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto, partecipano alla definizione delle scelte della gamma merceologica insieme alle cooperative.

   Esempio:

u compratori.

4. Lavoratori con responsabilità tecnica e organizzativa che dirigono e coordinano l'attività di un magazzino di settore merceologico con articolazione di funzioni organizzative interne sufficientemente autonome e che coordinano almeno due responsabili di settori organizzativi interni e assicurano, nel rispetto delle direttive e delle procedure stabilite, la razionale gestione delle varie fasi di attività del magazzino.

   Esempio:

u capi magazzinieri.

5. Lavoratori che, nell'ambito della propria attività di intervento sui punti di vendita e sulla base di indicazioni ricevute dai responsabili dei settori di appartenenza, hanno la responsabilità di elaborare, con relativa autonomia, programmi operativi e di dare ad essi pratica attuazione, con apporti tecnici diretti, nell'ambito delle linee di politica aziendale stabilite nei vari settori, assicurandone la corretta applicazione.

Esempio:

u assistenti di direzione: commerciale, personale, strutture, ecc.

6. Lavoratori che, coordinati dal responsabile di negozio di cui alla ex 1° Super o Quadri, sotto la propria responsabilità, coordinano e controllano l'andamento funzionale e organizzativo del settore food e non food a gamma merceologica completa.

Esempio:

u capi settori di negozio.

7. Lavoratori responsabili dell'andamento funzionale e organizzativo del reparto di ipermercato loro affidato, di rilevante impegno in relazione alla complessità organizzativa, all'entità e all'estensione della gamma merceologica e del numero dei fornitori, che operano sulla base delle direttive del capo diretto gestendo la contrattualistica degli acquisti e sono responsabili degli obiettivi concordati di vendita, di servizio, dei costi e del margine del reparto di competenza.

Sono altresì responsabili dell'organizzazione, della gestione, sviluppo delle risorse umane assicurando il rispetto delle procedure aziendali e delle norme di legge di propria competenza.

Esempio:

u capi reparto ipermercato.

8. Lavoratori adibiti al centro elettronico di elaborazione dati che studiano e definiscono le funzioni aziendali individuandone i flussi informativi e le correlazioni logiche, semplificandone le fasi di realizzazione; studiano il dimensionamento dell'hardware; studiano, sperimentano e gestiscono il software di base.

Esempio:

u analista programmatore di sistema.

9. Lavoratori che studiano, definiscono e descrivono le funzioni logiche delle applicazioni; definiscono nei vari aspetti gli archivi sui supporti dell'elaboratore e i flussi; concordano con l'utente i documenti di input e di output; definiscono i diagrammi di flusso della procedura; producono tutta la documentazione necessaria per i programmatori, predisponendo, se del caso, le relative misure organizzative e assegnando ai programmatori i compiti per la realizzazione dei programmi; effettuano il test dell'intera procedura prima del rilascio al settore operativo.

Esempi:

u analisti di procedura;
u analisti che svolgano anche funzioni di programmatore;
u analisti responsabili di area applicativa con compiti di coordinamento pianificazione di gruppi di analisti del 2 livello e/o programmatori.

10. Lavoratori responsabili della validità dell'integrità della catalogazione e dell'aggiornamento dei dati contenuti in un "data-base".

Esempio:

u data-base administrator.

11. Lavoratori che sovrintendono al personale addetto all'elaboratore operante in multiprogrammazione e in teleprocessing locale e remoto, compreso RJE, nonché alle unità periferiche ad esso collegate e alle apparecchiature ausiliarie; schedulano i lavori sull'elaboratore con la diretta responsabilità della produzione dei risultati in tempo utile; sovrintendono alla gestione dei terminali remoti (a distanza); predispongono e aggiornano le procedure per l'esecuzione dei lavori. Lavoratori che, in possesso di notevole conoscenza delle tecniche della elaborazione elettronica dei dati e di sufficiente esperienza acquisita nel campo scientifico, sono responsabili dell'andamento funzionale e organizzativo del centro E.D.P.

Esempi:

u capo centro E.D.P.;
u responsabili di settore operativo E.D.P.;
u responsabili sala macchine.

SECONDO LIVELLO

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto che svolgono compiti, che possono anche essere di coordinamento e di controllo, per i quali è richiesta un'adeguata competenza professionale accompagnata da notevole esperienza di lavoro acquisita anche nell'esercizio della funzione stessa.

Profili.

1. Lavoratori responsabili dell'andamento di strutture di vendita non previsti ai livelli superiori che, nel rispetto delle disposizioni di legge nonché nell'ambito delle politiche e delle procedure stabilite, assicurano la razionale gestione del punto di vendita.

   Esempio:

u responsabili di negozio; ispettori alle vendite.

2. Lavoratori specializzati e/o con requisiti e capacità professionali tecnico-organizzative comunque conseguiti che, in base alle indicazioni del loro diretto superiore, hanno la responsabilità funzionale dei reparti di una grande struttura di vendita di cui all'ex Primo Super o Quadro, per la cui attività e funzionalità necessitano di superfici, strutture e addetti (sia d'ordine che specializzati) di ragguardevole entità e numero e comunque quei lavoratori che dirigono strutture di reparto o di area merceologica che, per numero di addetti e/o complessità e quantità delle attività, sono obiettivamente assimilabili alle strutture di reparto di cui sopra, quali i reparti di macelleria aventi tali caratteristiche.

   Esempio:

u capi reparto.

3. Lavoratori con responsabilità tecnica e organizzativa delle attività di magazzino relative al proprio settore i quali, anche coordinando altri lavoratori, provvedono, con l'osservanza dei metodi e delle procedure stabilite, al controllo della qualità e della quantità delle merci in arrivo e in partenza, curando la compilazione delle prescritte documentazioni e provvedono, ove necessario, alla reintegrazione dell'assortimento della gamma merceologica.

   Esempio:

u magazzinieri consegnatari.

4. Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro

attività, all'analisi, al controllo e all'imputazione di fatti amministrativi e contabili, formulano situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali oppure effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione delle partite di rilevante entità e complessità relative a tutte le voci del piano dei conti, disponendo gli interventi tecnici idonei alla rettifica e all'aggiornamento delle voci medesime, dei documenti, delle scritture e delle situazioni contabili; lavoratori che, con equivalente contenuto professionale, svolgono anche compiti di coordinamento e controllo dell'attività dell'ufficio a cui sono preposti.

Esempi:

- contabili con mansioni di concetto;
- capi ufficio.

5. Lavoratori che, in base alle indicazioni ricevute e a metodologie esistenti, nell'ambito del proprio centro di attività e attenendosi ad istruzioni loro impartite relative ai criteri di scelta dei fornitori, a clausole e condizioni da applicare, effettuano approvvigionamenti che richiedono il possesso di adeguate conoscenze merceologiche nonché, ove richiesto, assistono e collaborano con i compratori di cui al Primo livello.

Esempio:

- compratori.

6. Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da consolle e/o video i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine di rettifica, stabilendo le priorità delle elaborazioni da eseguire e coordinando il lavoro degli altri operatori.
Lavoratori che, in base alle istruzioni ricevute o con riferimento alle metodologie esistenti, predispongono i programmi di lavoro sull'elaboratore.

Esempi:

- capo turno operatori;
- operatore con conoscenza delle procedure e con autonomia gestionale.

7. Lavoratori che, sulla base di documentazione ricevuta dall'analista, con riferimento a metodologie esistenti, scrivono e codificano i programmi nel linguaggio di programmazione; compongono i relativi diagrammi e la documentazione necessaria; eseguono i test di prova controllandone i risultati; eseguono modifiche e migliorie ai programmi esistenti e/o

partecipano alla stesura delle procedure e alla formazione dell'utente.

Esempio:

u programmatori.

8. Lavoratori addetti a mansioni che permettono l'acquisizione di conoscenze tecnico-pratiche necessarie per svolgere mansioni di livello superiore per un periodo massimo di 18 mesi.

Esempio:

u analisti di sistema o di procedura in training; ecc.

9. Lavoratori responsabili a livello funzionale e organizzativo del reparto di ipermercato loro affidato che svolgono compiti operativamente autonomi sulla base di specifiche direttive del capo diretto, attenendosi a istruzioni loro impartite relative alle scelte dei fornitori, a clausole e condizioni da applicare e che gestiscono in tale ambito, anche parzialmente, la contrattualistica degli acquisti. Sono responsabili degli obiettivi assegnati di vendite, di servizio, dei costi e del margine di competenza; sono responsabili altresì dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane e assicurano il rispetto delle procedure aziendali e delle norme di legge per quanto di competenza.

Esempio:

u Capo reparto ipermercato.

TERZO LIVELLO

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto e con funzioni per le quali si richiede una adeguata preparazione professionale nonché i lavoratori che compiono lavori e operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e adeguate capacità di esecuzione pratica comunque acquisite.

PARAMETRO 180

Profili.

1. Lavoratori inquadrati al III livello sulla base della specifica declaratoria ai quali, oltre alle mansioni previste dal proprio profilo professionale, vengono affidate con carattere di continuità funzioni di coordinamento di più lavoratori anche di pari livello e di raccordo con il superiore diretto.

Esempio:

u Coordinatore.

2. Lavoratori che, oltre a possedere le caratteristiche del profilo 3. del III livello (parametro 167) e svolgere le relative mansioni (frigorista, elettricista-impiantista, meccanico-motorista), compiono - con maggiore abilità professionale e autonomia operativa, espressione di particolari, specifiche competenze - lavori che presuppongono comprovate conoscenze di tecnologie avanzate relative al funzionamento di impianti e macchinari complessi, coordinando anche altri lavoratori.

Esempio:

u Operai specializzati provetti.

3. Lavoratori di cui al profilo professionale 4. del III livello (parametro 167) che coordinano almeno 2 macellai provetti (l'attribuzione del parametro superiore annulla e sostituisce l'indennità di funzione disposta dalla nota del profilo 4. livello III, del CCNL 1.2.83)

Esempio:

u Capo reparto macelleria.

PARAMETRO 167

Profili.

1. Lavoratori con formazione specifica relativa allo svolgimento di lavori o funzioni che si esplicano attraverso procedure e tecniche definite.

2. Lavoratori adibiti a compiti di guida, controllo e coordinamento di reparto o squadra con apporti tecnici e pratici.

3. Lavoratori che sanno eseguire correttamente e in autonomia le operazioni inerenti la loro specializzazione per la cui esecuzione occorre la relativa capacità tecnico-pratica.

Esempi:

u magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
u operaio specializzato provetto (frigorista, elettricista-impiantista, meccanico-motorista);

u gastronomo preparatore.

4. Lavoratori con adeguate e specifiche capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica che in autono mia operativa, nell'ambito delle mansioni e procedure assegnate, svolgono con perizia tutte le fasi di lavoro quali taglio, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo (a mano o a macchina), presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e confezionamento.

Esempio:

u macellaio specializzato provetto.

5. Lavoratori che, in base alle indicazioni ricevute, hanno la responsabilità tecnico organizzativa del reparto loro affidato.

Esempio:

u capi reparto.

6. Lavoratori che conducono prevalentemente autoarticolati, autotreni o equivalenti mezzi pesanti.
In sede aziendale si darà pratica attuazione al passaggio di livello, previa verifica dell'esistenza delle condizioni di cui sopra.

Esempio:

u autista consegnatario.

7. Lavoratori responsabili di negozio con funzioni di vendita e che coordinano un massimo di tre addetti.

Esempio:

u gerente o gestore; capo negozio.

Nota.

u In sede locale tra le parti competenti si conviene di esaminare casi specifici che giustifichino il passaggio al 2° livello.

Nota a verbale.

Per la particolare attività svolta dai gerenti o gestori delle cooperative delle provincie di Trento e Bolzano, la determinazione dell'esatto

inquadramento è demandata a livello provinciale.

1. Lavoratori che, in base alle norme in uso nel loro campo di attività, svolgono compiti di segreteria, redigono corrispondenza anche avvalendosi di appunti stenografici, raccolgono, curandone l'archiviazione, dati e documenti, selezionandoli e ordinandoli per corredare pratiche o per trasmettere informazioni.

Esempio:

u segretari di direzione con mansioni di concetto.

2. Lavoratori che, con sufficiente apporto di apprezzamento e di iniziativa propria, nell'ambito di procedure operative relative al sistema contabile adottato nello specifico campo di competenza, rilevano e sviluppano dati anche diversi per l'elaborazione di situazioni riepilogative o rendiconti, effettuando anche l'imputazione ai conti nonché interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti, fornitori, ecc. ed eseguendo, se del caso, operazioni di cassa con effettuazione delle relative scritturazioni contabili.

Esempio:

u contabili/impiegati amministrativi.

3. Lavoratori che effettuano, in base a precise istruzioni e secondo schemi preordinati, la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico; seguono le fasi operative e coadiuvano l'operatore consollista nella gestione della consolle e/o video; conducono il macchinario ausiliario.

Esempio:

u operatore di sistema di elaborazione elettronica dei dati.

4. Lavoratori addetti a mansioni che permettono l'acquisizione di conoscenze teorico-pratiche necessarie a svolgere mansioni di livello superiore per un massimo di 18 mesi.

Esempio:

u programmatore junior.

5. Lavoratori che, nell'ambito delle procedure stabilite, effettuano il filtro e la preparazione di tutti i documenti da passare in perforazione e/o registrazione elettronica e ne curano la distribuzione agli addetti alla perforazione e/o registrazione elettronica in modo funzionale

all'organizzazione del lavoro e/o effettuano il filtro, il controllo di merito e lo smistamento ai vari utenti dei documenti in uscita dal calcolatore, archiviandone in maniera sistematica le copie di competenza dell'azienda.

Esempio:

u codificatori addetti al filtro documenti.

6. Lavoratori che, con comprovata esperienza nell'attività specifica, hanno la responsabilità dei controlli qualitativi e quantitativi del ricevimento merci, sistemazione e suddivisione per l'allestimento e lo stoccaggio delle stesse, riordino e gestione dei resi e curano la relativa documentazione amministrativa.

Esempio:

u ricevitore responsabile merci di ipermercato.

7. Lavoratori addetti agli uffici amministrativi, tecnici e commerciali che con sufficiente apporto di apprezzamento e di iniziativa propria nell'ambito di procedure operative definite svolgono attività e mansioni di concetto.

Esempio:

u impiegati di concetto.

QUARTO LIVELLO

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni o lavori che richiedono adeguata preparazione professionale acquisita con la necessaria esperienza di lavoro.

PARAMETRO 155

Profili.

1. Lavoratori ai quali, oltre alle mansioni previste dal proprio profilo professionale o mansioni promiscue di equivalente contenuto, vengono attribuite con carattere di continuità, nell'ambito della organizzazione del lavoro in atto, mansioni di coordinamento di più lavoratori anche di pari livello e di raccordo con il superiore diretto.

Esempio:

u coordinatore; addetto cassa centrale ipermercato.

Nota a verbale.

Le parti chiariscono che l'individuazione di tale profilo non comporta l'introduzione generalizzata, indipendente dai modelli organizzativi concordati tra le parti, bensì tale profilo viene riconosciuto in stretto rapporto a modelli di organizzazione del lavoro concordati che esplicitamente lo prevedano.

2. Lavoratore in possesso di specifiche conoscenze professionali acquisite con adeguata esperienza lavorativa al banco salumi, gastronomia, pesce o carni, in grado di fornire utili indicazioni per il buon andamento dell'attività al banco e di porre la propria esperienza ai fini dell'affiancamento addestrativo con compiti di semplice coordinamento operativo di altri addetti, che svolge al suddetto banco in modo continuativo le seguenti operazioni:

u uso delle macchine, attrezzature e strumenti di lavoro in dotazione al reparto;
u lavorazione e taglio, riducendo al minimo scarti e dispersioni nonché pesature, confezionamento di prodotti sia al banco tradizionale che a libero servizio; lavorazione e taglio, eviscerazione e pulizia prodotto nonché pesatura e confezionamento;
u applicazione di tecniche di servizio con particolare riferimento alla presentazione del prodotto e alla fornitura di indicazione e consigli alla clientela;
u conservazione del prodotti o rotazione dei prodotti in assortimento, assicurando una buona presentazione degli stessi e offrendo una costante immagine di freschezza e di pulizia, nell'assoluto rispetto delle norme igienico-sanitarie.

Esempio:

u salumiere banconiere; addetto qualificato al banco pesce; addetto qualificato al banco carni.

PARAMETRO 144

Profili.

1. Lavoratori addetti agli uffici amministrativi, tecnici e commerciali che, nel rispetto delle procedure prestabilite, svolgono attività e mansioni d'ordine.

2. Lavoratori addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita: addetto

all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relative registrazioni, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto e di rifornimento merci dei banchi o scaffalature, di movimentazione fisica delle merci.

3. Lavoratori addetti alla vendita al pubblico.

4. Lavoratori di magazzino addetti alle operazioni di preparazione e movimentazione, trasporto e consegna delle merci.

5. Lavoratori addetti all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi, con oltre diciotto mesi di servizio.

Esempi:

- impiegato e/o contabile d'ordine;
- stenodattilografo e dattilografo;
- centralinista telefonico;
- perforatore/verificatore su schede;
- registratore;
- verificatore su supporli magnetici;
- videista;
- commesso alle vendite;
- addetto alle operazioni ausiliarie di vendita;
- operai specializzati: autista consegnatario; autisti non compresi nel III livello. Preparatore di commissioni; carrellista-mulettista.

6. Lavoratori addetti al centro E.D.P. con funzioni esecutive:

Esempi:

- perforatore verificatore su schede;
- registratore;
- verificatore su supporti magnetici;
- videista (perforazione), verifica e/o registrazione su video;
- addetto data-entry.

QUINTO LIVELLO

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori con capacità di compiere lavori od operazioni che chiedono il possesso di normali conoscenze di lavoro comunque acquisite.

Profili.

1. Lavoratori di primo impiego in attesa del tempo utile di formazione per l'inserimento nel IV livello.

2. Addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio: addetti all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relative registrazioni, 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.

Esempi:

- commessi alla vendita per i primi 18 mesi di servizio per coloro che non hanno fatto l'apprendistato;
- addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita per i primi 18 mesi di servizio;
- addetti all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi per i primi 18 mesi di servizio.

3. Addetti alla vigilanza e/o sorveglianza diurna e notturna.

Esempi:

- guardiano;
- custode;
- portiere;
- usciere.

4. Personale generico.

Esempi:

- addetto al confezionamento e/o prezzatura merci di magazzino;
- addetto al carico e scarico.

SESTO LIVELLO

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a semplici operazioni per la cui esecuzione non occorre alcuna preparazione professionale.

Esempio:

u addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.

Chiarimenti alla classificazione.

I gestori o gerenti, di cui al III livello, sono quei prestatori d'opera che hanno in consegna il negozio o lo spaccio tradizionale sotto la loro responsabilità e ne rispondono, a norma degli artt. 167, 169 e 176 del presente CCNL, ai fini della disciplina, dell'inventario e/o dell'andamento degli affari, ai dirigenti della cooperativa.

Note alla classificazione.

I) Le parti si danno atto che l'assegnazione dei lavoratori al parametro superiore del medesimo livello di inquadramento avviene esclusivamente in relazione ai contenuti della declaratoria contrattuale del livello stesso e che, con l'istituzione del doppio parametro retributivo suddetto, non hanno inteso istituire un livello superiore di mansioni.
Pertanto, riconfermano il principio dell'equivalenza delle mansioni all'interno di ciascun livello a tutti gli effetti contrattuali e, principalmente, ai fini dell'eventuale mobilità aziendale che le parti non hanno inteso ulteriormente vincolare.

II) Gli aumenti retributivi derivanti dalla differenza fra i nuovi parametri e quelli preesistenti nello stesso livello assorbono fino a concorrenza le indennità previste in sede aziendale a titolo equivalente, comunque denominato, per le relative figure professionali.

Art. 49 - PASSAGGI DI QUALIFICA

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 50 - ATTIVITA' PREVALENTE

1. Ad eccezione delle mansioni relative alle qualifiche di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero

servizio o di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi (IV livello e V livello) in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

2. Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio e complementare.

3. In tal caso, fermo restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.

Art. 51 - TRATTAMENTO ECONOMICO - ANZIANITA'

1. Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'ex indennità di contingenza.

2. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Titolo XXI - QUADRI

Art. 52 - REQUISITI DI APPARTENENZA

1. La categoria di quadro, prevista dalla legge 13 maggio 1985 n. 190, è attribuita a quei lavoratori subordinati che, senza appartenere alla categoria dei dirigenti, sono titolari delle posizioni organizzative aziendali di maggior rilievo per ampiezza e natura che richiedono un elevato contenuto professionale ed esercitano, con carattere continuativo, mansioni nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovraintendenza e coordinamento di altri lavoratori, responsabilità e autonomia nella gestione delle risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati delle mansioni svolte.

Tali lavoratori svolgono un ruolo di fondamentale importanza ai fini del perseguimento degli obiettivi aziendali, in rapporto con la sovrastante struttura dirigenziale.

2. All'interno dei criteri generali assumono particolare rilevanza quelli connessi:

I) alle conoscenze specifiche elevate nel proprio campo di competenza, accompagnate da una esperienza lavorativa in ruoli direttivi maturata nell'azienda, o in aziende similari, valide e temporalmente consolidate;
II) all'istruzione o formazione di base buona e diversificata che consenta di rapportare le problematiche della posizione a quelle più ampie della gestione aziendale;
III) alla capacità innovativa e/o all'attitudine a lavorare per obiettivi globali e integrati;
IV) alla capacità gestionale riferita, in particolare, alla utilizzazione delle risorse umane e strumentali e alla collaborazione con altre unità organizzative.

3. In sede aziendale tra la Direzione e la rappresentanza sindacale dei quadri si provvederà, se del caso, alla loro integrazione o specificazione, tenuta di conto la particolare struttura organizzativa dell'impresa.

Art. 53 - PROFILI

1° PROFILO

Lavoratori che, in armonia con gli indirizzi e gli obiettivi generali stabiliti dalla direzione aziendale, programmano e organizzano le attività produttive e funzionali di unità organizzative molto rilevanti per dimensione e complessità, in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia in termini di efficacia che di efficienza, nell'area di responsabilità di ruolo attribuita e che sono chiamati a collaborare con un particolare contributo d'iniziative alla formulazione dei suddetti programmi.

Esempio:

u responsabili di strutture organizzative di rilevante complessità.

2° PROFILO

Lavoratori che, sulla base di direttive generali aziendali, nell'ambito del proprio campo di attività (amministrativo, tecnico, acquisti e vendite, ecc.) e con la necessaria conoscenza dei settori correlati, svolgono analisi ed elaborazioni complesse di problematiche finalizzate al conseguimento degli obiettivi della cooperativa, provvedendo alla loro impostazione e sviluppo e curandone le relative fasi di esecuzione. A tal

fine possono avvalersi dell'apporto di altri lavoratori non gerarchicamente subordinati, realizzandone il coordinamento operativo.

Esempio:

u specialisti di settore aziendale.

3° PROFILO

Lavoratori che, nell'ambito delle politiche aziendali e sotto la propria responsabilità, dirigono e assicurano l'andamento funzionale e organizzativo delle strutture di vendita cui sono preposti, composte dal supermercato alimentari e dal magazzino non alimentari a gamma merceologica completa, nonché lavoratori che dirigono e assicurano l'andamento funzionale e organizzativo di strutture di vendita le quali, per i dati complessivi di dimensioni, numero di addetti, complessità e quantità delle attività, sono obiettivamente assimilabili alla struttura di vendita di cui sopra.

Esempio:

u responsabili di negozio.

4° PROFILO

Lavoratori adibiti al centro elettronico di elaborazioni dati che studiano e definiscono le funzioni aziendali individuandone i flussi informativi e le correlazioni logiche, semplificandone le fasi di realizzazione; studiano il dimensionamento dell'hardware; studiano, sperimentano e gestiscono il software di base, coordinando altri analisti e/o programmatori.

Esempio:

u responsabili analisi del sistema.

5° PROFILO

Lavoratori che, sulla base degli indirizzi e degli obiettivi generali stabiliti dalla direzione aziendale, sono preposti alla responsabilità di settori merceologici di rilevante importanza (per numero di merceologie, di referenze, di fornitori e per volume d'affari) e complessità (merceologiche, di mercato e procedurali), e operano con elevata autonomia decisionale e margini di discrezionalità nella determinazione delle condizioni d'acquisto.

Esempio:

u capi settore con compiti di guida e coordinamento operativo dei compratori.

6° PROFILO

Lavoratori in possesso di notevoli conoscenze nella/e disciplina/e di propria competenza che collaborano con la direzione aziendale, fornendo contributi originali e creativi all'elaborazione delle strategie dell'impresa e alla determinazione degli obiettivi nonché, nella fase realizzativa, all'elaborazione di programmi e/o di progetti e/o di sistemi di controllo, ad alta specializzazione e di notevole interesse aziendale.

Esempio:

u progettisti - ricercatori - responsabili di analisi e programmazione generale.

7° PROFILO

Lavoratori che, in armonia con gli indirizzi e gli obiettivi generali, relativi all'area di loro competenza, stabiliti dalla Direzione Aziendale o dal Direttore dell'ipermercato, decidono sulle scelte di gestione commerciale dei reparti da loro coordinati (politica degli assortimenti, degli acquisti e delle vendite) e sono responsabili per l'area di competenza degli obiettivi concordati di vendita, servizio, costi, margine, sviluppo risorse umane nonché del coordinamento dei capi reparto e garantiscono l'applicazione di tutte le norme di legge.

Esempio:

u capi area ipermercato.

Art. 54 - ATTRIBUZIONE DELLA CATEGORIA E PROCEDURE

1. L'attribuzione della categoria di Quadro è operata dall'azienda sulla base della rispondenza della professionalità e delle responsabilità ai criteri sopra enunciati in relazione alla particolare struttura organizzativa aziendale. L'attribuzione della categoria di Quadro unitamente all'indicazione della funzione attribuita verrà comunicata dall'azienda ai lavoratori interessati e contemporaneamente alla rappresentanza sindacale dei quadri stessi.

2. Fermo restando che le sottoindicate procedure non sospendono l'efficacia immediata del provvedimento di attribuzione, i lavoratori che ritengono di essere stati ingiustamente non inclusi nella categoria Quadro, potranno presentare direttamente o tramite la loro rappresentanza

sindacale o l'organizzazione sindacale a cui sono iscritti o conferiscono mandato, motivato ricorso alla direzione aziendale, la quale, valutate le osservazioni, aprirà il confronto di merito entro 15 giorni dal ricorso stesso allo scopo di dare definitiva risposta entro i successivi 10 giorni, salvo eventuali proroghe da concordarsi.

Nota.

La norma di cui al comma 3 dell'art. II parte seconda del CCNL del 20.12.90, che si riporta testualmente, ha esaurito la sua validità in quanto norma transitoria e di prima applicazione della legge 1.5.85 n. 190: "In sede di prima applicazione l'individuazione di lavoratori a cui è attribuita la categoria di Quadro dovrà essere effettuata entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo".

Art. 55 - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Ai Quadri, oltre al trattamento retributivo stabilito dalla contrattazione collettiva, in considerazione dell'importanza e delle responsabilità connesse al loro ruolo nonché alle modalità di svolgimento della prestazione, viene riconosciuta una indennità di funzione determinata nella misura minima di £. 80.000 lorde mensili per 14 mensilità.

2. Detta indennità di funzione unitamente ad altre indennità, quote salariali o emolumenti a titolo equivalente, erogati in sede aziendale, concorrerà a formare un'unica voce retributiva denominata indennità di funzione.

3. In sede aziendale potranno essere concordate quote salariali aggiuntive aventi le caratteristiche di:

I) incrementi dell'indennità di funzione eventualmente articolati in gradi, in ragione dei fattori specifici di cui ai punti da 1), a 4) del comma 2 dell'art. 52;
II) assegni variabili collegati ai risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi.

4. A decorrere dall'1.1.91 l'indennità di funzione di cui al comma 1 è incrementata di £. 20.000 mensili.

Tale aumento non è assorbibile.

5. A decorrere dall'1.1.95 l'indennità medesima è ulteriormente

incrementata di £. 150.000 lorde, elevando, di conseguenza, l'indennità di funzione a £. 250.000 lorde mensili.

Tale aumento è assorbibile al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali, nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Art. 56 - RESPONSABILITA' CIVILE

1. Le norme di attuazione dell'art. 5 della legge 13.5.85 n. 190 sono definite all'art. 177 del presente CCNL.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 177, i Quadri sono comunque esonerati da corrispondere somme a titolo di risarcimento danni nei confronti di terzi in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 5 della legge 13.5.85 n. 190 in quanto a carico dell'impresa.

Art. 57 - INFORMAZIONE

1. Oltre a quanto previsto dall'art. 15, si riconosce per il Quadro il diritto ad essere informato circa le strategie, i progetti e gli obiettivi dell'impresa e i risultati, nonché ad essere consultato sulla definizione degli obiettivi dell'area di attività di sua competenza.

Art. 58 - FORMAZIONE

1. In relazione all'art. 15, con particolare riferimento al comma 6, inclusi i punti 6 bis e 6 ter, si darà luogo ad un incontro annuale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale dei Quadri per esaminare congiuntamente i programmi formativi e di aggiornamento professionale nonché i relativi preventivi di spesa.

2. Tali programmi comprenderanno iniziative a favore del personale femminile al fine di incrementare la presenza delle donne nell'area quadri nonché iniziative specifiche per la loro riqualificazione dopo le assenze di lungo periodo.

3. Gli investimenti formativi saranno realizzati anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.

Art. 59 - MUTAMENTO PROVVISORIO DI MANSIONI

1. L'assegnazione temporanea del lavoratore a mansioni di Quadro, di cui agli artt. 52 e 53, sempreché non si tratti di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, diverrà definitiva quando siano trascorsi 180 giorni di effettivo lavoro.

2. Con riferimento all'art. 6 della legge 13.5.85 n. 190 e alla legge 2.4.86 n. 106, l'assegnazione temporanea del Quadro a mansioni superiori alla qualifica di Quadro, ovvero dirigenziali, che non sia avvenuta per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, non può essere di durata superiore a 180 giorni di effettivo lavoro.

   Trascorso tale periodo la predetta assegnazione temporanea diventa definitiva.

3. In caso di assegnazione provvisoria a mansioni superiori agli interessati sarà corrisposta un'indennità pari alla differenza tra il trattamento economico contrattuale del sostituto e del sostituito con riferimento alla retribuzione di cui all'art. 141.

Art. 60 - TRASFERIMENTO

Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età può opporsi al trasferimento disposto dalla cooperativa esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Art. 61 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Con decorrenza dall'1.1.95 ai Quadri delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL saranno garantite le prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'allegato n. 10.

2. Tali prestazioni saranno attuate con un idoneo strumento operativo che sarà prescelto da ciascuna Associazione Cooperativa al quale si uniformeranno le cooperative associate. A cura di ciascuna Associazione Cooperativa verrà data informazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti e ai Quadri in merito allo strumento operativo prescelto.

3. Il finanziamento delle prestazioni concordate che saranno usufruite dal Quadro, nei limiti dei massimali e alle condizioni previste, è convenuto in £. 480.000 annue a carico dell'impresa.

4. In caso di variazioni legislative riguardanti l'assistenza sanitaria le parti si impegnano ad apportare al presente articolo gli aggiornamenti e le modifiche che risultino opportune.

Art. 62 - ORARIO DI LAVORO

In considerazione delle particolari funzioni espletate dai Quadri l'orario di lavoro, fermo restando quanto previsto dal comma 1 dell'art. 87, terrà conto delle oggettive esigenze di flessibilità connesse a tale funzione. Pertanto, ove ciò non contrasti con l'organizzazione del lavoro aziendale in atto, il Quadro potrà usufruire di orari giornalieri flessibili in entrata e in uscita periodicamente predeterminati e concordati con la Direzione competente.

Titolo XXII - APPRENDISTATO

Art. 63 - FINALITA' DELL'ISTITUTO

1. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere quelle mansioni per le quali occorre un certo tirocinio.

Considerato il comune interesse a rivitalizzare l'istituto, le parti convengono che tale tipologia di impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro previsto dal secondo livello di contrattazione.

2. Ciò premesso le parti contraenti esprimono concordemente l'esigenza di svolgere, anche nei confronti degli organi competenti, tutte le azioni necessarie affinché l'istituto dell'apprendistato sia tenuto nella massima considerazione, particolarmente ai fini dell'apprendistato professionale.

3. Le organizzazioni contraenti si impegnano altresì a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori, in collaborazione con i Ministeri e con gli Enti competenti. Tale partecipazione e collaborazione potrà essere oggetto di particolari determinazioni e iniziative ai vari livelli. Viene confermato l'interesse e l'impegno delle parti per la realizzazione di adeguate politiche per l'addestramento professionale nel settore.

Art. 64 - AMMISSIBILITA'

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel quarto livello, con le seguenti eccezioni:

I) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
II) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo"), purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;
III) mansioni per le quali è richiesta la patente di abilitazione.

2. L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di qualifica rilasciato dagli istituti professionali di Stato istituiti con Decreti Presidenziali in applicazione dell'art. 9, RDL 21.9.38 n. 2038, convertito nella legge 2.6.39 n. 739 e dagli Istituti legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi della legge 18.1.42 n. 86, ovvero di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21.12.78 n. 845, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.

Art. 65 - LIMITI NUMERICI

1. Ai sensi dell'art. 2 della legge 19.1.55 n. 25, come modificato dalla legge 2.4.68 n. 424, il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso.

2. Ai sensi del comma 1 dell'art. 21 della legge 28.2.87 n. 56 è tuttavia consentita l'assunzione fino a tre apprendisti, anche nelle cooperative che abbiano fino a otto lavoratori alle proprie dipendenze.

3. Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 15 anni e non superiori a 20, salvo i divieti e le limitazioni previste dalla legge 17.10.67 n. 977 sulla tutela del lavoro dei fanciulli e adolescenti.

Art. 66 - DURATA DELL'APPRENDISTATO

1. Il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 24 mesi per le qualifiche comprese nel Quarto livello.

Nelle aziende del settore alimentare o singoli reparti delle unità produttive di queste che trattano prodotti, freschi e non, da vendersi a taglio e peso, il periodo di apprendistato per il raggiungimento delle qualifiche di addetto al banco di gastronomia, salumeria, pescheria e carni, di cui al profilo 2 parametro 155, è fissato in 36 mesi.

2. Trascorso tale periodo, l'apprendista, indipendentemente dall'età raggiunta e dalle mansioni effettivamente svolte, sarà assegnato alla qualifica per la quale ha compiuto l'apprendistato.

3. Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore ad un anno.

Art. 67 - ASSUNZIONE

1. Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, al quale dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento cui saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

2. Ai sensi dell'art. 21 della legge 28.2.87 n. 56 per l'assunzione degli apprendisti è ammessa la richiesta nominativa.

Art. 68 - PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

Art. 69 - OBBLIGHI DELL'AZIENDA

1. La cooperativa ha l'obbligo:

I) di impartire o di fare impartire nell'azienda all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
II) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo e ad incentivo, se non per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del Lavoro;

III) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e a non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche;
IV) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi all'anno;
V) di informare periodicamente, comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà dei risultati dell'addestramento.

2. Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3) non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto ad un lavoratore qualificato, sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 70 - OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

Oltre all'osservanza delle norme disciplinari generali previste dal presente contratto e delle norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, l'apprendista ha l'obbligo:

I) di attenersi alle istruzioni dei dirigenti delle cooperative o delle persone da questi incaricate della sua formazione professionale e di seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
II) di prestare la sua opera con la massima diligenza;
III) di frequentare con la massima assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare.

Art. 71 - TRATTAMENTO NORMATIVO

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio.

2. Le ore di insegnamento complementare sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 72 - TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione degli apprendisti (allegato n. 2) risulta costituita dalle

seguenti componenti:

I) paga base nazionale conglobata:

- per la prima metà del periodo di apprendistato, il 75% della paga base nazionale conglobata corrisposta ai lavoratori qualificati;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato, l'85% della paga base nazionale conglobata corrisposta ai lavoratori qualificati.

II) indennità di contingenza determinata in attuazione della legge 26.2.86 n. 38 e successive modifiche nonché dall'accordo interconfederale 31.7.92.

III) Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di £. 20.000 mensili per 13 mensilità a norma del precitato accordo interconfederale del 31.7.92.

Art. 73 - ESTINZIONE DEL RAPPORTO

1. Il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del periodo di tirocinio comprendendo in esso il periodo dedicato alla formazione e all'addestramento professionale.

2. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni alla competente Sezione Circoscrizionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

3. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare alla competente Sezione Circoscrizionale i nominativi degli apprendisti, dei quali per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

4. Ai sensi dell'art. 19 della legge 19.1.65 n. 25, qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 C.C., l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità e il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.

Art. 74 - DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato o di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia (*).

Titolo XXIII - FORMAZIONE E LAVORO

Art. 75.

Per quanto concerne i contratti di formazione e lavoro si rinvia alle norme di legge e all'accordo quadro allegato n. 4 al presente CCNL del quale è parte integrante (*).

(*) Nota a verbale agli artt. 74 e 75.

In relazione alla legislazione vigente e alla precedente contrattazione in materia di apprendistato e di contratti di formazione lavoro, la normativa del presente contratto riferita a tale istituto sarà armonizzata nelle province autonome di Trento e Bolzano mediante opportuni incontri tra le parti a livello territoriale.

Titolo XXIV - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 76 - PRINCIPI GENERALI

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

I) volontarietà di entrambe le parti;
II) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
III) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
IV) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso.

2. L'accordo fra le parti per le trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo pieno e il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto convalidato dall'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 77 - FINALITA' DELL'ISTITUTO E NORMATIVA

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire:

u flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
u risposta ad esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati compatibilmente con le esigenze aziendali.

3. L'utilizzo del lavoro a tempo parziale e le modalità di attuazione saranno contrattate preventivamente tra le parti in sede aziendale assumendo a parametri di riferimento, l'organizzazione del lavoro, la definizione degli organici, la professionalità dei lavoratori, l'incremento di quota di occupazione giovanile con particolare riferimento alle occasioni di studio e di lavoro. In tale ambito la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà compresa nelle articolazioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 84.

4. La ricollocazione e/o la distribuzione temporale saranno possibili previa richiesta e/o consenso del lavoratore interessato.

5. Compatibilmente con le esigenze aziendali, per i primi 2 anni di vita del bambino, il genitore può richiedere, secondo modalità e norme definite a livello aziendale, il passaggio a tempo parziale. A termine del periodo il genitore riprenderà il lavoro a tempo pieno.

6. E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare quando sia richiesto da specifiche esigenze organizzative, l'esistenza delle quali sarà verificata preventivamente tra le parti, salvo imprevisti casi eccezionali purché il lavoratore vi acconsenta.

7. Sulla eccezionalità potranno essere fornite indicazioni esemplificative a livello aziendale.

8. Le ore di lavoro supplementari saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 142, maggiorata del 35% comprensiva di tutti gli istituti contrattuali ad essa afferenti (Nota a verbale: la percentuale di cui sopra decorre dall'1.4.87).

Art. 78 - CONTENUTI DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

1. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

I) il periodo di prova per i nuovi assunti;
II) le mansioni, la durata della prestazione lavorativa ridotta e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
III) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità, in relazione all'entità della prestazione lavorativa e all'anzianità di servizio, rispetto a quello dei dipendenti dello stesso livello contrattuale che effettuano l'orario completo, con esclusione della riduzione dell'orario di lavoro che riguarda unicamente i lavoratori a tempo pieno qualunque sia la riduzione attuata fermo restando l'adozione di diversi divisori convenzionali per la determinazione della paga oraria stabiliti dall'art. 145.

2. Fermo restando che la prestazione lavorativa con orario giornaliero fino a 4 ore non potrà essere frazionata nella stessa giornata, salvo espressa richiesta del lavoratore, le modalità di svolgimento della prestazione individuale saranno fissate tra cooperativa e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:

I) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 16 a 25 ore;
II) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 48 a 120 ore;
III) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 400 a 1.300 ore.

3. Copia del contratto deve essere inviata entro 30 giorni al competente Ispettorato Provinciale del Lavoro.

Dichiarazione congiunta.

Le parti congiuntamente si impegnano ad intervenire presso l'INPS affinché si chiarisca che in caso di malattia, di infortunio e di maternità, al personale a part-time misto, il riproporzionamento tenga conto, anche ai fini del trattamento economico, del rapporto fra giornate lavorative a full-time e quelle a part-time.

Titolo XXV - CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 79 - FINALITA' DELL'ISTITUTO - AMMISSIBILITA'- LIMITI

1. Ai sensi dell'art. 23 della legge 28.2.87 n. 56 le parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 18.4.62 n. 230.

2. Le assunzioni ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:

I) incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
II) periodi di più intensa attività non ricorrenti nell'arco dell'anno, derivati da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
III) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
IV) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b, legge 18.4.62 n. 230;
V) assunzioni per integrazione di orario di cui all'art. 77, punto 5 riferite ai lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale.

3. Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art. 8 bis, legge 25.3.83 n. 79.

4. Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 10% dell'organico in forza in ogni unità produttiva. La quota di contratti a termine derivante da tale calcolo non contempla i contratti a termine utilizzabili secondo quanto previsto al Titolo XXXV - Aspettative non retribuite - che pertanto vanno considerati aggiuntivi. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti é consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per tre lavoratori. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge (legge n. 230/62; DL n. 876/77 convertito nella legge n. 18/78 e successive proroghe) né con contratto di formazione e lavoro.

Nell'ambito della contrattazione aziendale possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

Art. 80 - PROCEDURE

1. L'azienda che intende avvalersi della normativa di cui al precedente art. 79 è tenuta, pena la decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta al Comitato Misto competente e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti a termine intervenuti per effetto di norme diverse da quelle del presente contratto. Il Comitato Misto, ove ritenga che con la richiesta venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo dell'istituto del contratto a termine, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto. Queste, valutati anche in contraddittorio con l'impresa i programmi occupazionali

e le prospettive di consolidamento dei contratti a termine, potranno, quando traggano conferma della anomalia segnalata, procedere alla sospensione anche temporanea dell'efficacia delle norme del presente articolo nei confronti delle imprese interessate.

2. All'atto della comunicazione alla sezione circoscrizionale per l'impiego delle assunzioni di cui al presente punto, l'azienda dovrà esibire una dichiarazione relativa all'applicazione del presente CCNL e all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione sociale e di legislazione sul lavoro.

3. Gli accordi territoriali e aziendali in materia già in atto all'entrata in vigore del contratto sono confermati.

Titolo XXVI - ORARIO DI LAVORO

Art. 81 - DURATA SETTIMANALE - LAVORO EFFETTIVO

1. L'orario di lavoro effettivo è:

- 40 ore settimanali fino al 30.6.89;
- 38 ore e mezzo settimanali dall'1.7.89 fino al 31.12.89;
- 38 ore settimanali dall'1.1.90.

2. Per lavoro effettivo s'intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno delle aziende, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero.

3. L'orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di quattro ore e mezza (art. 20, legge 17.10.67 n. 977).

Nota a verbale.

Il passaggio dalle 38 ore e mezzo alle 38 ore potrà essere derogato previo accordo in sede aziendale. In tale caso le ore residue di cui ai punti 3 e 4 dell'art. 83 comma 3 saranno utilizzate come stabilito dall'ultimo comma dello stesso articolo. Resta comunque inteso che la determinazione della paga oraria sarà effettuata con i divisori convenzionali di cui all'art. 145 riferiti all'orario effettivo settimanale di lavoro.

(Es. ore 38 = 165)

Art. 82 - LAVORO FUORI SEDE

1. Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

2. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede.

3. Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, quando necessario, saranno rimborsate dalla cooperativa.

Art. 83 - MONTE ORE DI RIDUZIONE - CRITERI DI APPLICAZIONE

1. Il monte ore di riduzione d'orario in ragione di anno (*) è determinato come segue:

I) ore 88 per il periodo dalla data di decorrenza del CCNL fino al 31.12.88;
II) ore 96 (88 + 8) per il periodo dall'1.1.89 al 30.6.89 (ore 48 per il 1° semestre 1989);
III) ore 104 (96 + 8) dall'1.7.89 (ore 52 per il 2° semestre 1989).

(*) Nota a verbale: Le parti si danno atto che i criteri di determinazione del monte ore di riduzione dell'orario di lavoro in ragione di anno, come determinato dal presente articolo è in armonia con la determinazione del monte ore di cui ai commi 1-2-3 dell'art. 22 del CCNL 1984, ovvero le 32 ore e mantengono il carattere originario di ex festività.

2. Tale riduzione è comprensiva delle 32 ore relative alle ex 4 festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con DPR 28.12.85 n. 792, e delle ore di riduzione di cui all'art. 22 del CCNL 1.2.83.

3. La riduzione dell'orario di lavoro settimanale come stabilito dall'art. 81 avverrà con le seguenti modalità:

I) dalla data di decorrenza del CCNL al 30.6.89 la riduzione di orario di lavoro sarà attuata secondo quanto stabilito in sede aziendale previa

utilizzazione delle 88 ore di cui al comma 1, punto I), che dall'1.1.89 salgono a 96 ore per effetto di otto ore annue di nuova riduzione di orario;

II) dall'1.7.89 al 31.12.89 la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 38 ore e mezzo sarà attuata mediante assorbimento di 36 ore dal monte ore di cui al comma 1 punto III); (52 - 36 = 16 ore residue per il secondo semestre 1989);

III) dall'1.1.90 con l'adozione dell'orario settimanale di 38 ore e mezzo residuano 32 ore;

IV) dall'1.1.90 con l'adozione dell'orario di lavoro settimanale a 38 ore saranno assorbite 96 ore dal monte ore di cui al comma 1 punto III) (104 - 96 = 8 ore residue).

4. Le 32 ore residue o le 8 ore residue, di cui ai precedenti punti III) e IV) saranno utilizzate come permessi individuali o con diverse modalità tra cui quelle stabiliti dal successivo art. 84.

5. Le ore di incremento del monte ore di cui al comma 1 (8 ore dall'1.1.89 e ulteriori otto ore dall'1.7.89) non troveranno applicazione o saranno applicate fino a concorrenza laddove le riduzioni d'orario in essere effettuate con destinazione di ore aggiuntive a carico delle aziende rispetto a quelle stabilite dal precedente CCNL siano, rispettivamente, superiori o inferiori a quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

6. In caso di prestazione lavorativa ridotta, dovuta ad inizio o cessazione del rapporto di lavoro, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di anzianità di servizio non computandosi a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge o di contratto.

7. La presente regolamentazione unitamente a quella dei successivi articoli in materia sostituisce a tutti gli effetti quella prevista dall'accordo interconfederale 10.5.77, sulle festività abolite, fermo restando quanto previsto dall'art. 81.

8. Le parti convengono che nelle unità produttive delle aziende minori che occupino stabilmente un numero di addetti non superiore a 8, riferiti al tempo pieno, l'orario di lavoro settimanale potrà essere di 40 ore o di 44 ore per i lavoratori di cui al successivo art. 88 qualora sussistano fondati motivi che la riduzione settimanale di orario possa determinare una dequalificazione del servizio, una contrazione delle vendite, o ingiustificati appesantimenti gestionali.

9. Le ore eccedenti l'orario normale contrattuale e fino alle 40 ore o di 44 per i lavoratori di cui all'art. 88 saranno recuperate con le modalità di seguito stabilite.

10. Le ore intercorrenti fra l'orario normale di lavoro settimanale contrattuale e le 40 ore o le 44 ore per i lavoratori di cui all'art. 88 non sono da considerarsi lavoro straordinario a nessun effetto contrattuale.

11. Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dal comma 1 del presente articolo saranno utilizzate, previa contrattazione aziendale e comunque in accordo tra le parti, a titolo di permesso individuale ovvero con diverse modalità, tra le quali quelle stabilite dall'art. 84. Ciò in contemperanza tanto con le esigenze dei lavoratori quanto con quelle della cooperativa.

12. Nel caso di permessi individuali il lavoratore ne farà richiesta con almeno 24 ore di preavviso.

13. Di norma tali permessi dovranno essere goduti entro l'anno di maturazione e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo; a tale data, se non usufruiti, decadranno e le corrispondenti ore saranno pagate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

14. Le ore residue di cui al presente articolo e all'art. 88 sono incrementate di 16 ore annue per le imprese con oltre 15 dipendenti con il seguente scaglionamento:

- 4 ore a decorrere dall'1.1.92
- 4 ore a decorrere dall'1.1.93
- 8 ore a decorrere dall'1.1.94.

Tali 16 ore non sono assorbibili.

Art. 84 - DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

1. La distribuzione dell'orario di lavoro sarà concordata in sede aziendale, sulla base di quanto previsto dall'art. 13, al fine di realizzare, nella sua articolazione e tenendo conto degli orari di apertura, i seguenti obiettivi:

- la migliore utilizzazione dei fattori produttivi e della forza lavoro, per incrementare la competitività e la produttività aziendale;
- il miglioramento del servizio ai consumatori;

u il miglioramento delle condizioni complessive di lavoro dei dipendenti, da conseguire anche attraverso il tendenziale restringimento del nastro orario.

2. Per il conseguimento degli obiettivi di cui sopra le parti convengono che:

u la distribuzione dell'orario di lavoro di cui al comma 1 si realizzerà, con articolazioni dell'orario di lavoro essenzialmente riscontrabili in turni unici continuati, fasce orarie differenziate e orari spezzati anche diversamente combinati tra loro;
u si contratteranno in sede aziendale forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

3. A tal fine potranno essere attuate, anche in via sperimentale nell'ambito dell'esercizio della contrattazione aziendale, forme diversificate di orario di lavoro anche per gruppi di dipendenti e/o per aree professionali in rapporto alle diverse tipologie strutturali. Le articolazioni dell'orario di lavoro, di cui sopra, saranno attuate in modo da far fronte più efficacemente anche ai periodi di maggiore attività produttiva e agli orari di maggiore concentrazione delle vendite e dei servizi.

4. In questo ambito si potranno realizzare periodi e ore programmati di superamento dell'orario contrattuale settimanale con conseguenti periodi compensativi di riduzione, previa verifica qualitativa e quantitativa degli organici, sino al limite di 42 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

Diversi limiti dell'orario settimanale e periodi di durata potranno essere convenuti sempre nell'ambito di tale livello di contrattazione, a fronte di specifiche esigenze organizzative.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

5. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni concordati anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti od uffici.

6. Nel caso in cui il lavoro sia organizzato in turni, questi devono risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

7. Sempre nei limiti dell'orario settimanale si potranno concordare prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

8. Si darà luogo alla distribuzione dell'orario settimanale su 5 giornate laddove non sussistano obiettivi impedimenti di carattere tecnico, organizzativo o produttivo.

Nota a verbale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale senza aumento o decurtazioni retributive, tranne nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i quali saranno effettuati i relativi conguagli in ragione degli orari effettuati nel periodo di riferimento.

Art. 85 - LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Il lavoro effettuato nelle ore notturne (dalle ore 22.00 alle ore 06.00) dovrà essere retribuito con la quota oraria delle retribuzione di fatto di cui all'art. 142 e con la maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione di cui all'art. 141 (il nuovo sistema di computo decorre dall'1.9.84 mentre la percentuale di cui sopra ha effetto dall'1.4.87).

Art. 86 - ORARIO IPERMERCATI

1. Le parti considerano acquisita la compatibilità, in termini organizzativi, tra l'attività di vendita al pubblico negli ipermercati - intendendosi per tali le strutture di vendita al pubblico con una superficie di vendita superiore a 4.500 mq. - e l'interesse dei lavoratori a fruire dell'orario di lavoro settimanale di 37 ore nonché a migliorare le modalità della prestazione, in quanto tali strutture di vendita consentono interventi organizzativi coordinati e finalizzati ad assicurare il miglioramento della produttività nonché recuperi nella qualità del lavoro e del servizio, ciò anche tenendo conto delle esigenze di competitività sul mercato.

2. La sede appropriata per la valutazione delle migliori condizioni atte a realizzare l'incontro tra i diversi interessi rappresentati è pertanto quella aziendale e a tal fine la materia è demandata dal presente CCNL alla contrattazione di secondo livello.

3. Tutto ciò premesso e alla luce di quanto sopra, negli ipermercati

delle aziende di cui alla sfera di applicazione che realizzeranno la settimana lavorativa di 37 ore, ricorrendo agli strumenti previsti dal presente CCNL in materia di distribuzione degli orari e flessibilità di cui all'art 84, la pratica attuazione di questa avverrà a partire dall'1.1.94, utilizzando anche le 8 ore di permessi di cui all'art. 83, e le ulteriori 16 ore di cui al CCNL del 20.12.90.

Nota a verbale.

In relazione a quanto sopra, gli Accordi Integrativi Aziendali in essere, migliorativi della presente normativa, mantengono la loro validità.

Art. 87 - PERSONALE CON FUNZIONI DIRETTIVE

1. Il personale:

I) preposto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa o di una parte di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio affidato;
II) le cui funzioni richiedono un autonomo e discrezionale uso dell'orario di lavoro;

è tenuto a prestare servizio anche dopo l'orario di lavoro per il tempo strettamente necessario per il regolare svolgimento delle funzioni, senza compenso per il lavoro straordinario.

2. Qualora in via del tutto eccezionale, previa autorizzazione della Direzione Aziendale, si verifichino prestazioni lavorative notturne e festive (ristrutturazioni, innovazioni tecniche, organizzative; ecc.) si procederà al pagamento delle stesse con le relative maggiorazioni.

3. Tuttavia, in casi eccezionali, quando per le funzioni e i compiti ad esso assegnati il suddetto personale sia soggetto a svolgerli in maniera non quantificabile e non controllabile, purché autorizzato espressamente dalla Direzione Aziendale, potrà essere istituita una particolare indennità economica.

4. L'individuazione dei casi in questione e la misura dell'indennità predetta sarà definita tra le parti in sede aziendale.

5. Ai gerenti o gestori e ai capi negozio di cui al livello terzo, nonché ai capi reparto, tenuti a prestare servizio anche dopo l'orario normale di lavoro per il tempo necessario al regolare funzionamento dei

servizi ad essi affidati, compete, nel caso in cui partecipino alla vendita, il compenso per il lavoro straordinario prestato.

Art. 88 - LAVORO DISCONTINUO

1. L'orario normale settimanale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui e di semplice attesa e custodia è fissato in:

- 44 ore fino al 30.6.88;
- 42 ore e mezzo dall'1.7.89 al 31.12.89;
- 42 ore dall'1.1.90.

2. Non sono considerati addetti a lavori discontinui e di semplice attesa e custodia, di cui alla tabella approvata con R.D. 6.12.23 n. 2657, i lavoratori aventi le qualifiche e le attribuzioni sotto elencate:

- i magazzinieri;
- gli addetti ai centralini telefonici; gli autisti che compiono anche operazioni di carico e scarico;
- i fattorini;
- i commessi di negozio o spaccio nei comuni con più di 5 mila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati forniti dal Sindaco dei rispettivi comuni).

3. Nelle cooperative che abbiano in prevalenza negozi e spacci ove non è applicabile il comma precedente del presente articolo, potranno essere esaminate in sede aziendale eventuali soluzioni atte a eliminare ingiustificate sperequazioni.

4. L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, fermo restando che non potrà durare senza interruzione, più di 4 ore e 30 minuti per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni; le 8 ore e le 40 ore settimanali per i minori tra i quindici e i diciotto anni compiuti.

   Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

5. Il monte ore di riduzione di orario, stabilito in 112 ore annue dal CCNL 1984, viene elevato a 116 ore in ragione di anno.

6. L'incremento del monte ore, gli assorbimenti dal medesimo per l'attuazione delle riduzione dell'orario settimanale di cui al comma 1 e l'utilizzazione delle ore residue saranno attuate con le stesse decorrenze e modalità stabilite dal precedente art. 83, per gli altri lavoratori.

Titolo XXVII - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 89 - DECORRENZA

1. E' considerato lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro settimanale ad eccezione dei periodi di superamento di orario di cui al comma 4 dell'art. 84.

2. Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e deve trovare obiettiva giustificazione in necessità di ordine tecnico-organizzativo.

3. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

4. Le necessità di ordine tecnico-organizzativo che giustificano il ricorso al lavoro straordinario, saranno preventivamente esaminate tra la Direzione della Cooperativa e la RSU, quando il ricorso ad esso non sia causato da necessità impreviste e indifferibili.

   Le prestazioni di lavoro straordinario saranno comunque contenute nei limiti di 150 ore annue riferite al singolo dipendente.

   La prestazione straordinaria, su richiesta del lavoratore, potrà essere recuperata in riposi compensativi, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, fermo restando il diritto alla maggiorazione.

   Per la gestione dei riposi compensativi si fa riferimento all'art. 83, comma 13 del presente CCNL.

Art. 90 - MAGGIORAZIONI

1. Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dagli artt. 81 e 88 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, di cui all'art. 142 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 141:

- del 20% per la prestazione di lavoro fino alla 48° ora settimanale;
- del 25% per le prestazioni eccedenti la 48° ora settimanale.

2. Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 142 e con la maggiorazione del 35% sulla retribuzione normale di cui all'art. 141 (Nota a verbale: il nuovo sistema di computo di cui al presente articolo decorre dall'1.9.84. Le percentuali di cui sopra decorrono dall'1.4.87).

3. Le ore straordinarie di lavoro prestato la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 142 e con la maggiorazione del 55% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 141.

4. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 142, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

5. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 91 - PAGAMENTO

1. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

2. Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle organizzazioni sindacali territoriali e/o delle RSU, presso la sede della cooperativa. Il registro di cui sopra può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Titolo XXVIII - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'

Art. 92 - RIPOSO SETTIMANALE

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti

dalle vigenti disposizioni di legge alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento (Codice Civile, art. 2109, legge 22.2.34 n. 370; legge 17.10.67 n. 977).

2. Qualora le cooperative siano autorizzate all'apertura domenicale dei negozi o degli spacci - limitatamente alla vendita al minuto di generi alimentari - ai sensi dell'art. 7 della legge 22.2.34 n. 370 esse sono tenute a dare il riposo settimanale ai propri dipendenti addetti a tale vendita, in conformità dell'ultimo comma del suddetto art. 7, senza corresponsione di maggiorazione straordinaria per le ore normali di lavoro prestate la domenica.

Art. 93 - FESTIVITA'

Le festività che dovranno essere retribuite, sono quelle appresso indicate (per quanto riguarda le quattro festività abolite si rimanda all'art. 83):

I) Festività Nazionali

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione.
2) 1° maggio - Festa dei Lavoratori.

II) Festività infrasettimanali

1) il primo giorno dell'anno;
2) il 6 gennaio - 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 - S. Natale;
8) il 26 dicembre - S. Stefano;
9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro (per le unità produttive situate nel comune di Roma il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo).

Art. 94 - LAVORO FESTIVO

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei suddetti giorni dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 90 e 145 del presente contratto.

2. Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali o nazionali con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà

corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, e cioè non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 142.

3. Tale trattamento sarà applicato anche alle festività del 2 giugno e 4 novembre le cui celebrazioni sono state spostate alla prima domenica del mese relativo, in base alla legge del 5.3.77 n. 54.

Art. 95 - LAVORO NEI GIORNI DI RIPOSO SETTIMANALI

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22.2.34 n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 35% sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 141, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia (*).

(*) Nota a verbale agli artt. 94 e 95.

Il nuovo sistema di calcolo decorre dall'1.9.84. Le percentuali di cui agli artt. 94 e 95 decorrono dall'1.4.87.

Titolo XXIX - FERIE

Art. 96 - COMPUTO DEI GIORNI

1. A decorrere dall'1.1.80 e in concomitanza col godimento delle ferie dello stesso anno, il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo annuale di ferie 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 - da lunedì a sabato - agli effetti del computo delle ferie.

2. 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.

Dichiarazione a verbale.

1. Le parti si danno atto reciprocamente che la nuova disciplina della

misura e del computo delle ferie di cui al presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia.

2. Nei confronti dei lavoratori che alla data dell'1.1.74 già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi (anzianità di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior favore.

Art. 97 - DETERMINAZIONE DEL PERIODO DELLE FERIE

1. Il periodo delle ferie sarà fissato dalla cooperativa compatibilmente con le esigenze della cooperativa stessa, sentite le istanze dei lavoratori e tenuto conto degli usi e consuetudini locali.

2. Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

3. Il godimento delle ferie è sospeso in caso di sopravvenienza di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dall'istituto competente.

Art. 98 - COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto di cui all'art. 142.

2. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.

3. Nelle aziende con un solo dipendente spetterà al dipendente stesso, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni degli ultimi sei mesi.

4. Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da un altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 99 - RATEI FERIE

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestati per l'anno di competenza, computandosi per mese intero le frazioni di mese superiori ai quindici giorni.

2. L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 142.

3. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

Art. 100 - INTERRUZIONE DELLE FERIE

1. Per ragioni di servizio la cooperativa potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 101 - IRRINUNCIABILITA' DELLE FERIE

1. Le ferie sono irrinunciabili e nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnategli.

2. Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dall'art. 91 comma 2 per il lavoro straordinario.

3. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Titolo XXX - PERMESSI - CONGEDI

Art. 102 - PERMESSI INDIVIDUALI VARI

A. PERMESSI RETRIBUITI

1. In casi speciali e giustificati, la cooperativa potrà concedere, in

qualunque epoca dell'anno, permessi retribuiti con facoltà di dedurli da quelli individuali di cui agli artt. 83 e 88, ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

2. In caso di decesso di familiari legati da un vincolo di parentela fino al 2° grado, sia in linea retta che collaterale, e di affinità di 1° grado (*), nonché del coniuge o del convivente "more uxorio" risultanti dallo stato civile, il lavoratore avrà diritto a 2 giorni di permessi retribuiti uno dei quali sarà dedotto dai permessi individuali di cui al comma 1, ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

(*) Sono da intendersi:

a) parenti fino al 2° grado in linea retta: i figli, i nipoti (figli dei figli), i genitori e i nonni;
b) parenti di 2° grado in linea collaterale: i fratelli e le sorelle;
c) affini di 1° grado: i suoceri e i figli del coniuge d'altro letto.

B. PERMESSI NON RETRIBUITI

I dipendenti che per gravi e comprovati motivi familiari dovessero recarsi in altri Stati esteri, possono su loro richiesta ricorrere, compatibilmente con l'esigenza dell'azienda, all'utilizzo di permessi non retribuiti e di continuità delle ferie maturate.

Art. 103 - PERMESSI ELETTORALI

1. I permessi elettorali sono regolamentati dall'art. 11 della legge 21.3.90 n. 53 che così recita:

"L'art. 119 del testo unico n. 361/57 è sostituito dal seguente: "Art. 119 - 1. 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 ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. 2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa."

2. Detti lavoratori dovranno produrre alle aziende, oltre alla copia del certificato di chiamata al seggio (o di nomina a rappresentante di lista o, in occasione di referendum, di rappresentante dei partiti o gruppi politici rappresentati in Parlamento e dei promotori del referendum), anche di un secondo attestato firmato dal Presidente, di effettiva

presenza al seggio e dell'orario di chiusura delle operazioni elettorali. Per coloro che svolgono l'incarico di Presidente la certificazione potrà essere vistata dal Vice Presidente.

Art. 104 - PERMESSI DI CONSIGLIERE DI PARITA'

Il lavoratore nominato consigliere di parità ai sensi e dagli effetti dell'art. 8 della legge 10.4.91 n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro) ha diritto a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola, tre giorni prima.

Art. 105 - PERMESSI PER CORSI REGOLARI DI STUDIO

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti. Sono riconosciuti permessi retribuiti tutti i giorni di esami (compresi quelli di settembre) e due giorni precedenti gli esami stessi per un massimo di cinque esami l'anno.

3. Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui uso verrà programmato trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative aziendali.

4. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

5. Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

6. Rimangono salve le condizioni di migliore favore stabilite da accordi

aziendali.

Art. 106 - DIRITTO ALLO STUDIO: PERMESSI DELLE 150 ORE

1. I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente art 105, volendo migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività, aziendale, intendano frequentare, presso istituti pubblici, parificati o riconosciuti, corsi istituiti in base a disposizione di legge, anche monografici e professionali, o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, possono usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte-ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, che sarà determinato all'inizio di ogni triennio, a decorrere dall'1.2.84, moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati presso ciascuna azienda o unità produttiva a tale data.

2. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro non devono superare il 2% del totale della forza occupata; inoltre dovrà essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno il doppio di quelle richieste come permesso.

3. I lavoratori interessati inoltreranno domanda alla Direzione nei termini e con le modalità che saranno concordati a livello aziendale.

   Tali termini, di norma, non saranno inferiori al semestre.

4. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 1, la Direzione e la RSU stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 1.

5. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempreché ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti. L'interessato dovrà far pervenire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, certificati con l'indicazione delle ore di frequenza.

6. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo, saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione

e la RSU.

7. Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo rimanendo che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 2, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

8. Qualora siano promossi da istituti e/o enti pubblici corsi specifici per la scolarizzazione e l'approfondimento della lingua in favore di lavoratori extracomunitari questi potranno usufruire dei permessi di cui al presente articolo con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

9. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dal precedente art. 105.

Art. 107 - CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5.2.92 n. 104, e dall'art. 2 della legge 27.10.93 n. 423, e cioè:

I) il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino ai tre anni di età del bambino;
II) in alternativa al punto 1), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
III) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

2. Le agevolazioni di cui ai punti I), II), e III), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

3. Il genitore, parente o affine convivente di handicappato può scegliere la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

4. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità

accertata può usufruire dei permessi di cui ai punti II) e III) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Art. 108 - CONGEDO MATRIMONIALE

1. Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di 15 giorni di calendario.

2. Compatibilmente con le esigenze della cooperativa, questa dovrà concedere il congedo straordinario nell'epoca scelta dal lavoratore. In ogni caso, se richiesto, la cooperativa dovrà concedere il congedo non frazionabile, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

3. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire alla cooperativa, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'atto di matrimonio.

4. Durante il periodo del congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 142.

Titolo XXXI - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI E SERVIZIO CIVILE

Art. 109 - OBBLIGHI DI LEVA - SERVIZIO CIVILE

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal DLCPS 13.9.46 n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

2. I giorni trascorsi dal lavoratore a disposizione del distretto militare (nella misura massima di tre giorni) per adempiere alle prove attitudinali vanno retribuiti, a completo carico della cooperativa, con la retribuzione di fatto di cui all'art. 142.

3. Al termine del servizio militare di leva, per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione della cooperativa per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto senza diritto ad alcuna indennità.

4. Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31.5.82, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

5. A decorrere dall'1.6.82, e fino al 31.3.87 il periodo trascorso in servizio militare, è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 19.5.82 n. 297.

6. Ai sensi e per gli effetti del comma 2 dell'art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, a decorrere dall'1.4.87, durante il periodo trascorso in servizio militare, deve essere computato nella retribuzione, utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione, di cui all'art. 141, alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

7. Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata del normale servizio di leva.

8. Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15.12.82 n. 772 sul riconoscimento della obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 9 febbraio 1978 n. 38 sulla cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo, anche ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontario in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Art. 110 - RICHIAMO ALLE ARMI

1. In caso di richiamo alle armi il lavoratore, sia impiegato che operaio, ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi alla conservazione del posto (legge 3.5.55 n. 370 Gazzetta Ufficiale n. 112 del 16.5.55). Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31.5.82, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

2. A decorrere dall'1.6.82, fino al 31.3.87, il periodo di richiamo alle armi è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297.

3. Ai sensi e per gli effetti del comma 2 dell'art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, a decorrere dall'1.4.87, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di all'art. 141 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

4. Durante il periodo di richiamo alle armi il personale:

u con mansioni impiegatizie ha diritto al trattamento previsto dalla legge 10.6.40 n. 653 (*);
u con mansioni non impiegatizie ha diritto al seguente trattamento a carico dell'azienda:

(*) L'intera retribuzione di fatto di cui all'art. 142, per i primi due mesi, e per il restante periodo la differenza tra il trattamento militare e quello civile, attraverso la speciale Cassa impiegati richiamati dall'INPS.

I) per il primo mese, all'intera retribuzione di fatto di cui all'art. 142;
II) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione di fatto di cui sopra.

5. Ai sensi dell'art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, gli importi indicati al comma precedente sono utili ai fini del trattamento di fine rapporto.

6. Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

7. Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

I) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
II) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
III) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
IV) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.

Titolo XXXII - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 111 - MISSIONI

1. La cooperativa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso al personale compete:

I) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
II) il rimborso delle spese effettive per trasporto del bagaglio;
III) il rimborso delle spese postali, telegrafiche e altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse della cooperativa;
IV) una diaria che verrà stabilita in sede aziendale in misura non inferiore al doppio della retribuzione di fatto di cui all'art. 142. Qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

2. Per le missioni di durata superiore al mese la misura della diaria potrà essere oggetto di particolari accordi in sede aziendale.

3. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

4. In luogo delle diarie di cui al punto 4) del comma 1 il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di optare per il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

5. Per ottenere i rimborsi e la diaria di cui al presente articolo il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni in materia impartite dall'azienda.

Art. 112 - BREVI TRASFERTE

1. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella del soggiorno.

2. A quei lavoratori che per ragioni di necessità aziendali (ristrutturazioni, concentrazioni e fusioni) sono comandati temporaneamente a prestare la loro attività in località diverse dal luogo di lavoro (spaccio, magazzino, ecc.) ove prestano abitualmente servizio, la Direzione aziendale rimborserà le spese di trasporto e vitto, graduate secondo le distanze, la durata della trasferta e il tempo impiegato per

recarsi in servizio.

3. I suddetti rimborsi saranno stabiliti in sede aziendale a seconda dei casi specifici e saranno corrispondenti alle maggiori spese sostenute dal dipendente.

Art. 113 - TRASFERIMENTI CON CAMBIO DI RESIDENZA

1. Modalità di comunicazione.

Il trasferimento dei lavoratori che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

2. Trattamento.

Nell'ipotesi di cui al precedente comma ai lavoratori sarà riconosciuto, per un periodo massimo di nove mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

3. Indennità.

I trasferimenti di residenza danno diritto al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:

3.1) A chi non abbia familiari a carico:

I) il rimborso della spesa effettiva di viaggio secondo la via più breve;
II) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
III) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
IV) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea.

3.2) A chi abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

I) il rimborso delle spese effettive di viaggio secondo la via più breve, per sé e per le persone della sua famiglia;
II) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del

bagaglio;

III) il rimborso per l'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

IV) una diaria nella misura fissata per il personale di missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a suo carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5.

3.3) Le diarie di cui ai punti IV di 3.1) e 3.2) saranno corrisposte per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie suddette fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 114 - TRASFERIMENTI SENZA CAMBIO DI RESIDENZA

Quando per ragioni di ristrutturazione, concentrazione, ecc. il lavoratore venga assegnato in altre località a prestare stabilmente la sua opera, la possibilità o meno di applicare le disposizioni di cui al precedente articolo, comma 3, punti 3.1) e 3.2), sarà esaminata in sede aziendale tra la Direzione dell'impresa e la RSU.

Art. 115 - CONDIZIONI E LIMITI DEL TRASFERIMENTO

1. A norma dell'art. 13 della legge 20.5.70 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2. Qualora il lavoratore non accetti il trasferimento ai sensi del comma precedente, fermo restando il diritto a tutte le indennità previste dal presente contratto, potrà essere soggetto al licenziamento solo dopo che siano state esperite le procedure previste dalla legge 15.7.66 n. 604 e della legge 20.5.70 n. 300 come modificate dalla legge 11.5.90 n. 108 (legge riportata in appendice).

3. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Titolo XXXIII - MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 116 - ISCRIZIONE AL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 117 - DEFINIZIONE DI MALATTIA

Agli effetti di quanto previsto nei successivi articoli del presente titolo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti la incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici.

Art. 118 - COMUNICAZIONE E CERTIFICAZIONE MEDICA

1. Salvo i casi di giustificato e comprovato impedimento, in caso di malattia o infortunio nonché in caso di prosecuzione della malattia stessa, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia alla cooperativa da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 168 e 169 del presente contratto.

2. Il lavoratore ammalato è tenuto altresì:

I) a far recapitare alla cooperativa o a trasmettere, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, il regolare certificato medico, entro due giorni dal relativo rilascio, contenente l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati nel caso di prolungamento della malattia stessa;
II) a sottoporsi ad eventuale visita di controllo da parte degli istituti previdenziali competenti, nel rispetto dell'art. 5 della legge 20.5.70 n. 300.

3. In caso di ritardo nell'invio e nella presentazione del certificato medico attestante la denuncia o la continuazione della malattia non sarà corrisposta alcuna indennità per i giorni di ritardo.

4. Ogni mutamento di domicilio o dimora, anche se temporaneo, nel corso del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere comunicato tempestivamente dal lavoratore all'azienda.

Art. 119 - DOVERI DEL LAVORATORE AMMALATO

1. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

2. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo.

3. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate, a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al comma 2 del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

4. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2 del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11.11.83 n. 638, comma 14. La mancata reperibilità del lavoratore e l'inosservanza dell'obbligo di cui al comma 1 dell'art. 125 del presente CCNL, salvo i casi di giustificata e comprovata necessità per i quali incombe sul lavoratore l'onere della prova, darà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dagli artt. 168 e 169 del CCNL, con l'osservanza delle procedure stabilite dall'art. 170.

Art. 120 - DIRITTI DEL LAVORATORE AMMALATO

1. Il lavoratore ammalato non in prova o infortunato sul lavoro ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di malattia o di infortunio fino ad avvenuta guarigione clinica purché:

I) non si tratti di malattie croniche;
II) siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
III) il periodo eccedente i 180 giorni, per anno solare, sia considerato di aspettativa senza retribuzione.

2. Tuttavia il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità

di servizio in caso di prosecuzione del rapporto o di decesso del lavoratore.

Art. 121 - T.B.C.

1. I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitario case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Provincie e dei Comuni o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; oppure, in caso di ricovero, fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

2. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28.2.53 n. 86.

3. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuta nella anzianità di servizio un periodo massimo di 18 mesi.

Art. 122 - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento economico di malattia ai lavoratori valgono le norme di legge che regolano la materia e/o le eventuali altre norme emanate dagli enti preposti e dagli istituti assicurativi competenti.

2. La cooperativa corrisponderà agli aventi diritto ai sensi dell'art. 1 del DL 30.12.79 n. 633, convertito con modificazioni in legge 29.2.80 n. 33, le indennità di malattia e di maternità a carico dell'INPS, ponendo a conguaglio l'importo complessivo di detto trattamento con quello dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS, seguendo in ogni caso le modalità stabilite dall'istituto medesimo.

3. La cooperativa corrisponderà altresì al lavoratore assente per malattia, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce dall'INPS, in base alle norme vigenti, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito effettuando la normale prestazione

lavorativa, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

4. Se l'indennità di malattia è corrisposta dall'INPS in misura ridotta la cooperativa non è tenuta a integrare la parte di indennità non corrisposta dell'istituto.

5. Ferma restando la corresponsione della normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), l'integrazione a carico della cooperativa non è dovuta per i giorni in cui l'INPS non corrisponda, per qualsiasi motivo, l'indennità di malattia da esso dovuta.

6. Il trattamento di malattia di cui sopra è esteso anche al lavoratore affetto da TBC nel limite massimo di 180 giorni, dopo di che avrà diritto solo ad una indennità integrativa di £. 30.000 (trentamila) mensili per tutto il periodo in cui si mantiene il diritto del lavoratore stesso alla conservazione del posto.

7. In caso di malattia compete all'apprendista l'intera retribuzione a completo carico della cooperativa dal 1° al 180° giorno.

8. Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro la cooperativa è tenuta a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro relativo all'anno di calendario in corso.

Art. 123 - ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI

1. Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, alla propria cooperativa; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e la cooperativa, non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, la cooperativa medesima resta esonerata da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Art. 124 - TRATTAMENTO ECONOMICO PER INFORTUNIO

1. L'integrazione a carico della cooperativa di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 122 è estesa anche ai lavoratori colpiti da infortunio, ivi compresi gli apprendisti, sempre nel limite massimo di 180 giorni e con le stesse modalità di erogazione.

2. La cooperativa anticiperà sotto forma di prestito, in ogni caso infruttifero, al termine del periodo di trattamento contrattuale, le indennità di infortunio dovute dall'INAIL per gli infortuni le cui infermità superino i sette giorni consecutivi.

3. Il periodo di anticipazione è limitato a due mesi, salvo migliori condizioni da stabilirsi in sede aziendale.

4. Il lavoratore ha l'obbligo di consegnare alla cooperativa le somme erogate dall'INAIL in data immediatamente successiva a quella del ricevimento.

5. Le erogazioni di cui sopra costituiscono anticipi di cassa e saranno soggette a conguaglio in sede di corresponsione delle competenze spettanti ai lavoratori tenendo conto dell'entità delle indennità corrisposte dal predetto istituto assicuratore.

Art. 125 - RIPRESA DEL LAVORO

1. Il lavoratore, dichiarato dagli istituti previdenziali e assicurativi in grado di riprendere servizio, dovrà presentarsi al lavoro il giorno immediatamente successivo all'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento. Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, la cooperativa resta esonerata dall'obbligo della conservazione del posto e il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che non abbia impugnato l'accertamento dell'istituto richiedendo il giudizio di un collegio medico.

2. Il lavoratore addetto alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30.4.62 n. 283 ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare all'azienda, al rientro in servizio, il certificato medico dal quale risulta che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

3. La ripresa del lavoro da parte del lavoratore determina di diritto lo

scioglimento, senza preavviso, del rapporto di lavoro della persona eventualmente assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia per iscritto, all'atto dall'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Dichiarazione a verbale.

Le parti contraenti convengono che, nel caso di disposizioni di legge modificative delle prestazioni economiche degli Istituti previdenziali, si riuniranno per un riesame dell'indennità a carico delle cooperative. In ogni caso l'ammontare complessivo delle indennità a carico degli Istituti e delle imprese non potrà superare il 100% del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito effettuando la normale prestazione lavorativa.

Art. 126 - NORME DI RINVIO

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

2. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Titolo XXXIV - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 127 - ASTENSIONE DAL LAVORO E TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

I) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
II) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
III) per i tre mesi dopo il parto;
IV) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui al punto 3).

2. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

3. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

4. Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25.11.76 n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

5. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, la cooperativa è obbligata a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso. I periodi di assenza obbligatoria, indicati ai punti I), II) e III) del comma 1, devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari, alle ferie e al trattamento di fine rapporto.

6. Il periodo di assenza facoltativa di cui al punto 4) del comma 1 è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

7. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 94 della legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29.2.80 n. 33. L'imporlo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29.2.80 n. 33.

8. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del comma 6 dell'art. 1 della legge 29.2.80 n. 33.

9. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 della legge 9.12.77 n. 33.

Art. 128 - PERIODI DI RIPOSO E DI ASSENZA

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

2. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21.2.93.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

3. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro e della retribuzione; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

4. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi (*).

(*) Tale indennità è posta a carico dell'INPS dalL'1.1.80, mentre, con effetto dalL'1.1.79, era dovuta dall'ente assicuratore di malattia presso il quale la lavoratrice era assicurata ai sensi dell'art. 8 della legge 9.12.77 n. 903.

5. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore ai sensi dell'art. 8 della legge 9.12.77 n. 903.

6. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19 della legge 26.4.34 n. 653 sulla tutela del lavoro delle donne.

7. La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione

di certificato medico.

8. I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'art. 7, ultimo comma, della legge 30.12.71 n. 1204.

Art. 129 - ASTENSIONE DAL LAVORO DEL PADRE

In base all'art. 7 della legge 9.12.77 n. 903, e alle condizioni da esso stabilite, il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsto rispettivamente dall'art. 7 e dal comma 2 dell'art. 15 della legge 30.12.71 n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi della vigente legislazione, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

Art. 130 - CERTIFICAZIONE DI GRAVIDANZA - DIMISSIONI

1. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire alla cooperativa il certificato medico rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

2. Per usufruire dei benefici connessi col Parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare alla cooperativa, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile e il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL 15.10.36 n. 2128.

3. Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegni le dimissioni durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, si osserva la disciplina stabilita dall'art. 160.

4. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria o puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico della cooperativa in modo da raggiungere complessivamente l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 142.

5. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Titolo XXXV - ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 131 - TOSSICODIPENDENTI

1. I lavoratori tossicodipendenti, assunti a tempo indeterminato, che accedano ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

2. Per la sostituzione dei lavoratori di cui sopra è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. b), della legge 18.4.62 n. 230.

3. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il competente servizio ne attesti la necessità.

Art. 132 - ETILISTI

1. L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio concederà, a richiesta, ai lavoratori etilisti un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni.

2. L'aspettativa non potrà essere superiore ai 12 mesi.

Art. 133 - MATERNITA' ED ESIGENZE PERSONALI E FAMILIARI

Alle lavoratrici che abbiano terminato il periodo di assenza facoltativa per maternità nonché ai dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato in azienda un'anzianità di servizio non inferiore a due anni che ne facciano richiesta per comprovate necessità familiari e per riconosciute esigenze personali, può essere concesso un periodo di aspettativa non superiore a mesi sei, con diritto alla conservazione del posto, sempreché l'aspettativa richiesta sia compatibile con le esigenze di servizio.

Art. 134 - OBBLIGHI DEL LAVORATORE IN ASPETTATIVA

I lavoratori in aspettativa sono tenuti ad osservare gli obblighi derivanti dall'art. 2105 C.C. e non dovranno prestare attività lavorativa presso altri datori di lavoro.

Art. 135 - PROCEDURE - LIMITI - SOSTITUZIONI

1. I lavoratori interessati all'aspettativa di cui al presente Titolo avanzeranno formale richiesta alla direzione dell'azienda dalla quale dipendono, con un preavviso di almeno sei giorni dalla data d'inizio dell'aspettativa stessa, fornendo la necessaria documentazione probatoria.

2. Per l'accoglimento della richiesta sarà seguito l'ordine di presentazione, dando priorità ai casi con motivazione di ordine sociale.

3. I lavoratori in aspettativa presso ciascuna azienda non potranno superare il 2% del numero dei lavoratori in forza al momento della presentazione della richiesta, salvo diversa disposizione di legge.

4. Detta percentuale non comprende i casi derivanti da aspettative non retribuite per maternità.

5. Tutte le assenze di lungo periodo di cui al presente Titolo sono considerate a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali come aspettative non retribuite e, come tali, non danno luogo alla maturazione dell'anzianità di servizio.

6. Al termine del periodo di aspettativa di cui agli artt. 131 e 132, le aziende, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, favoriranno il reinserimento lavorativo dei dipendenti, alla luce delle indicazioni delle strutture sanitarie specializzate, secondo quanto disposto dalla vigente legislazione, anche attraverso la loro temporanea utilizzazione in idonei orari di lavoro.

7. I trattamenti di cui al presente Titolo non sono cumulabili con quanto eventualmente già previsto in sede aziendale.

8. I lavoratori in aspettativa di cui al presente Titolo potranno essere

sostituiti con lavoratori assunti con contratto a termine ai sensi dell'art. 79.

Titolo XXXVI - SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 136.

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dalla cooperativa e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 142 per tutto il periodo della sospensione.

2. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Titolo XXXVII - ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 137 - DECORRENZA

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale della cooperativa, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

2. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente prevista, per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

3. L'interruzione del servizio, avvenuta per effetto della partecipazione del lavoratore ad operazioni belliche, sarà considerata agli effetti dell'anzianità come non avvenuta, fermi restando i maggiori diritti riconosciuti ad ex combattenti per effetto dell'art. 139.

Chiarimento a verbale.

Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 163 del presente contratto e nelle disposizioni della legge 29.5.82 n. 297.

Art. 138 - FRAZIONI DI ANNO

1. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o eguali a 15 giorni.

2. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

Titolo XXXVIII - ANZIANITA' CONVENZIONALI

Art. 139.

1. Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

I) mutilati e invalidi di guerra e del lavoro con pensione a vita: 1 anno;
II) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
III) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge (*) che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

(*) Militarizzati e partigiani (DL 4.3.48 n. 137). I prigionieri non sono considerati "mobilitati in zona operazione".

2. Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

3. L'anzianità convenzionale può essere fatta valere una sola volta. Il lavoratore di nuova assunzione, dovrà comunicare a pena di decadenza, alla cooperativa i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione e comunque non oltre il termine del periodo di prova, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi.

4. Si prescinde dai suddetti termini per quei prestatori di opera i quali abbiano presentato domanda di concessione di pensione di guerra ai sensi di legge 6.12.61 n. 1241.

5. La cooperativa, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei

titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che, per i lavoratori in forza al 31.5.82 che abbiano presentato le necessarie documentazioni, l'anzianità convenzionale riconosciuta anche agli effetti dell'indennità di anzianità è calcolata secondo la disciplina vigente sino alla predetta data.

Titolo XXXIX - SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 140.

1. Per l'anzianità di servizio maturata, a decorrere dal 21° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società), il personale avrà diritto a dieci scatti triennali.

2. I lavoratori in età superiore ai 18 anni e che non abbiano compiuto il 21° anno, trascorso un triennio in cooperativa a far data dalL'1.7.75, hanno diritto alla maturazione del primo scatto di anzianità con decorrenza del relativo godimento il mese successivo al 30.6.78.

3. Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con la seguente decorrenza:

Livello	Dal 1° aprile 1987
QUADRI	53.863
I	51.574
II	47.486
III	42.196
IV	38.592
V	36.485
VI	31.961

4. Gli appartenenti all'ex 1° Super cui non sarà attribuita la qualifica di quadro conserveranno il parametro 242 con valore dello scatto di anzianità di £. 52.793 mensili.

5. In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati successivamente all'1.1.74 è calcolato in base ai valori indicati nella

tabella di cui al presente articolo, senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

6. L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nota a verbale.

1. Le parti convengono di superare il congelamento degli scatti stabiliti al comma 5 del presente articolo e di adeguare gradualmente il loro importo ai valori normali indicati nell'apposita tabella opportunamente rivalutata.
2. Tale adeguamento sarà effettuato con le seguenti modalità:

2.1) Al momento della maturazione del nuovo scatto sarà operato il calcolo complessivo moltiplicando il numero degli scatti maturati per il relativo importo previsto in tabella. Da tale prodotto sarà sottratto l'importo degli scatti maturati successivamente all'1.1.74 opportunamente rivalutati in base ai presenti valori e quello degli scatti bloccati.

2.2) La differenza sarà corrisposta gradualmente con quote semestrali pari ad un 1/3 della differenza stessa a far data dal sesto mese successivo a quello in cui è maturato l'ultimo scatto.

2.3) Analogamente si procederà per coloro che hanno già maturato il 10° scatto. In tal caso le differenze saranno corrisposte alla maturazione del triennio di anzianità successivo a quello di maturazione del decimo scatto. Nel caso in cui anche detto triennio sia già trascorso le quote semestrali di cui al precedente punto 2.2) decorreranno dall'entrata in vigore del presente CCNL.

Norma transitoria.

Le parti si danno atto dell'opportunità di provvedere, a livello aziendale, ad anticipare i benefici previsti dalla nota a verbale di cui sopra ai lavoratori per quali non si verifichi il compimento del triennio per risoluzione del rapporto di lavoro dovuto al raggiungimento dell'età pensionabile.

Titolo XXXX - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 141 - RETRIBUZIONE NORMALE

1. La retribuzione normale del lavoratore è distinta nelle seguenti

voci:

I) paga base nazionale conglobata di cui all'art. 143, comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge, dei punti di indennità di contingenza scattati fino al 31.1.77, degli elementi autonomi di cui all'art. 6 dell'accordo interconfederale 14.2.75 e da tutti gli aumenti contrattuali a questo titolo;
II) indennità di contingenza (scala mobile) determinata in attuazione della legge 26.2.86 n. 38 e successive modificazioni, nonché dell'accordo interconfederale 31.7.92 (allegato n. 12)(*);
III) terzi elementi nazionali o provinciali dove esistenti;
IV) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 140;
V) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

(*) Si riportano di seguito i valori della contingenza al 30.4.86:

u £. 681.342 per tutti i lavoratori;
u £. 621.368 per gli apprendisti e i minori di anni 18.

Per l'indennità di contingenza in vigore alla data dell'1.1.95 si rinvia all'allegato n. 1

2. A decorrere dall'1.1.95, l'importo di £. 20.000 corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31.7.92 è conglobato nell'indennità di contingenza di cui alla legge 26.2.86 n. 38, così come modificata dalla legge 13.7.90 n. 91.

Conseguentemente, alla data dell'1.1.95, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data dell'1.11.91 sarà aumentato di £. 20.000 per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Art. 142 - RETRIBUZIONE DI FATTO

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 141 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione del rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Dichiarazione a verbale agli artt. 141 e 142.

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile

in relazione alle festività, ai permessi retribuiti e alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 143 - AUMENTI E MINIMI TABELLARI

1. A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti salariali:

LIVELLI	DAL 1.1.95	DAL 1.1.96	TOTALE
QUADRI	136.354	123.958	260.313
I	124.056	112.778	236.833
II	108.014	98.194	206.208
III	96.250	87.500	183.750
III	89.299	81.181	170.479
IV	82.882	75.347	158.229
IV	77.000	70.000	147.000
V	69.514	63.194	132.708
VI	53.472	48.611	102.083

2. Di conseguenza, a decorrere dall'1.1.95 e dalle date successivamente indicate, la paga base nazionale conglobata lorda per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

LIVELLI	DAL 1.1.95	DAL 1.1.96	PARAMETRO
QUADRI	1.395.808	1.519.766	255
I	1.269.913	1.382.691	232
II	1.105.699	1.203.893	202
III	985.276	1.072.776	180
III	914.118	995.299	167
IV	848.432	923.779	155
IV	788.221	858.221	144
V	711.589	774.783	130
VI	547.375	595.986	100

3. Gli appartenenti all'ex 1° Super cui non è attribuita la qualifica di quadro, conserveranno il parametro 242 con i seguenti aumenti retributivi:

	DAL 1.1.95	DAL 1.1.96	TOTALE
Ex 1°Super	129.403	117.639	247.042

Di conseguenza, a decorrere dall'1.1.95 e dalle date successivamente indicate, la paga base nazionale conglobata lorda per l'ex 1° Super, è la

seguente:

	DAL 1.1.95	DAL 1.1.96	PARAMETRO
Ex 1° Super	1.324.649	1.442.288	242 (*)

(*) il minimo retributivo comprende l'assegno ad personam di £. 11.000 erogato a fare data dall'1.4.89.

4. Per i minori la suddetta paga base nazionale conglobata lorda dovrà essere ragguagliata al minore orario di lavoro effettuato a norma dell'art. 18 della legge 17.10.67 n. 977.

5. Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle misure percentuali previste dall'art. 72 (le tabelle retributive degli apprendisti sono riportate nell'allegato 2).

6. Per l'indennità di contingenza spettante all'1.1.95 vedi allegato n. 1.

UNA TANTUM

1. A tutto il personale in forza alla data del 10.12.94 - compresi i giovani assunti con CFL - verrà erogato un importo "una tantum".

2. Tale importo, pari a £. 350.000 lorde per i lavoratori qualificati e a £. 250.000 per gli apprendisti, spetta in relazione all'intero periodo di nove mesi intercorrenti dall'1.4.94 al 31.12.94.

3. Per i casi di anzianità inferiore ai 9 mesi gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo indicato al comma precedente, secondo i criteri previsti dagli artt. 137 e 138 del presente contratto. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.

4. Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

5. Con i medesimi criteri di cui al comma precedente l'una tantum verrà

erogata al personale assunto con contratto a termine.

6. L'importo "una tantum" di £. 350.000 verrà corrisposto in due rate successive. La prima rata, pari a £. 200.000 verrà corrisposta con la retribuzione del mese di dicembre 1994. La seconda, corrispondente al restante importo verrà erogata con la retribuzione del mese di febbraio 1995.

7. Per gli apprendisti l'importo "una tantum" spettante verrà erogato per £. 150.000 con la retribuzione del mese di dicembre 1994 e per £. 100.000 con la retribuzione del mese di febbraio 1995.

8. Gli importi dell'una tantum di cui sopra si intendono comprensivi dell'incidenza della stessa su qualsiasi istituto retributivo legale e contrattuale e non vanno computati nella retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

9. Le suddette erogazioni, nel loro complessivo importo, saranno riconosciute in sostituzione dell'indennità di vacanza contrattuale di cui al Protocollo 23.7.93 e comporteranno perciò l'assorbimento, sino a concorrenza, da effettuarsi sull'importo della prima rata, degli importi già versati dalle imprese a titolo di indennità di vacanza contrattuale o di anticipazione sul rinnovo del CCNL.

10. Ai lavoratori che, in forza alla data di stipulazione del presente contratto, godano dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà, le quote mensili di una tantum o le sue frazioni, saranno erogate dall'Istituto competente secondo le disposizioni vigenti in materia.

11. In caso di risoluzione del rapporto intervenuto antecedentemente alle scadenze indicate al comma 6, tali importi verranno erogati sulla base dei criteri di cui al comma 3.

Art. 144 - ECCEDENZE COLLETTIVE

1. Le eccedenze collettive preesistenti all'entrata in vigore del CCNL 1.1.74 e quelle derivanti dal nuovo assetto salariale nazionale rimangono congelate e saranno corrisposte come elemento collettivo anche ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del sopra citato CCNL.

2. Per eccedenze collettive preesistenti si intendono quegli elementi salariali derivanti dalla contrattazione in aggiunta al salario nazionale.

3. Per eccedenze collettive derivanti dall'assetto salariale nazionale (1.1.74) si intendono quelle che verranno a formarsi dopo il raggiungimento del salario tabellare nazionale.

4. Tali eccedenze saranno considerate elementi aggiuntivi ai minimi tabellari nazionali e fanno parte integrante della retribuzione di fatto ad eccezione di quanto espressamente previsto dalle specifiche norme contrattuali.

5. Ai dipendenti da cooperative operanti in province nelle quali non siano in atto eccedenze collettive, comunque determinate ai sensi dei precedenti commi, saranno corrisposte, in aggiunta alle £. 2.000 (duemila) mensili previste dall'art. 75 del CCNL 1.10.76, £. 2.000 (duemila) mensili dalL'1.7.81 e ulteriori £. 2.000 (duemila) mensili dalL'1.1.82, fino a raggiungere un minimo di eccedenze collettive (terzo elemento) di £. 6.000 (seimila) mensili.

Art. 145 - DIVISORI CONVENZIONALI

1. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per 26.

2. La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

184 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore e mezzo settimanali e fino a 44 ore settimanali;

182 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;

173 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;

169 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 39 ore settimanali;

167 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 38 ore e mezza settimanali;

165 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 38 ore settimanali.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle prestazioni lavorative.

Resta confermato che alla determinazione della quota oraria di retribuzione di cui al presente articolo nonché agli artt. 141 e 142 non concorrono i ratei di mensilità supplementari di cui all'art. 150. Tale criterio di determinazione della quota oraria di retribuzione è utile ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni per lavoro straordinario di cui all'art. 90 e delle maggiorazioni per lavoro supplementare nel lavoro a tempo parziale di cui all'art. 77, comma 8.

Art. 146 - SPACCI DI PICCOLE DIMENSIONI - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Per gli spacci delle cooperative nei quali le varie mansioni necessarie al loro funzionamento sono affidate ad una sola persona - anche se autorizzata dalla cooperativa a farsi sostituire dai familiari, nonché ad attendere ad altre occupazioni compatibili con le esigenze dello spaccio, ferma restando la sua responsabilità nei confronti della cooperativa stessa - in deroga al disposto di cui agli artt. 141 e 148, il trattamento economico spettante al lavoratore di cui sopra sarà determinato caso per caso, con accordi aziendali. La figura del lavoratore, come descritta, non resta modificata - e pertanto non decade la deroga - qualora lo spaccio fruisca dei servizi della cooperativa da cui dipenda per l'approvvigionamento, la contabilità e il controllo.

2. Qualora la determinazione del trattamento economico di cui al primo capoverso avvenga in forma percentuale, verrà fissato comunque un minimo garantito di retribuzione mensile.

3. Le norme del presente articolo si applicano anche agli spacci che, oltre alla persona di cui sopra, occupino un apprendista che non dovrà, però, essere assunto dopo aver compiuto il 17° anno di età, fermo restando che il trattamento dell'apprendista è regolato dalle norme generali del presente contratto.

4. Le norme del presente articolo continueranno ad avere applicazione nei centri fino a 3.000 abitanti, purché il volume delle vendite dello spaccio non superi la somma che sarà stabilita in sede aziendale.

Art. 147 - RETRIBUZIONE A PROVVIGIONE

1. Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa delle retribuzioni e il tasso di provvigione dovranno essere determinati dalla Cooperativa caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile, riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 141 del presente contratto.

2. Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 148 - INDENNITA' DI CASSA

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità - cassiere comune non di negozio, cassiere di negozio - quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi eventuali differenze - compete una "indennità di cassa o di maneggio di denaro" nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata per le rispettive qualifiche.

Art. 149 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo busta paga o foglio paga ove dovrà essere chiaramente specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione stessa, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga stessa nonché tutte le ritenute effettuate (la busta paga è obbligatoria: legge 5.1.53 n. 4.). Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Titolo XXXXI - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (13ª E 14ª)

Art. 150.

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le cooperative

dovranno corrispondere al personale un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 142 (esclusi gli assegni familiari) nella misura dovuta al lavoratore nel mese di novembre ad eccezione di quanto non dovuto ai sensi di legge (*).

(*) Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dalla cooperativa la 13ª mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di fatto di cui all'art. 142. Tale retribuzione non è dovuta per il periodo di assenza facoltativa. Anche nel caso di malattia la corresponsione del rateo di 13ª mensilità deve essere effettuata limitatamente all'aliquota non corrisposta dall'INPS.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità, per quanti sono i mesi interi di servizio prestati nella cooperativa intendendosi per tali le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

3. Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuale il calcolo dell'importo della 13ª mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o nel periodo di minor servizio prestato presso la cooperativa.

4. Detto importo non potrà, in ogni caso, essere inferiore a quello previsto dal comma 1 del presente articolo.

5. Dall'ammontare della 13ª mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

6. Entro il 30 giugno di ogni anno le cooperative dovranno corrispondere al personale dipendente una 14ª mensilità con le stesse norme e modalità previste per la 13ª mensilità, di cui al presente articolo, da calcolarsi con la retribuzione corrispondente a quella in vigore nel mese di giugno.

Titolo XXXXII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

a) RECESSO

Art. 151 - GIUSTA CAUSA

1. Ai sensi dell'art. 2119 C.C. ciascuno dei contraenti può recedere dal

contratto di lavoro prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

2. La comunicazione del recesso deve essere effettuata da parte dell'interessato per iscritto a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

3. A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al comma 1 del presente articolo:

I) l'irregolare, grave e dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze di lavoro;
II) l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
III) il danneggiamento volontario di beni dell'azienda e/o di terzi;
IV) l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

4. Se il contratto è a tempo indeterminato al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui all'art. 162.

Art. 152 - MOTIVAZIONE DEL LICENZIAMENTO

1. La legge 15.7.66 n. 604 è estesa a tutti i dipendenti occupati presso le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL.

2. Con riferimento alla legge 11.5.90 n. 108 la cooperativa deve comunicare il licenziamento per iscritto a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento da parte dell'interessato, che può chiedere per iscritto, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso la cooperativa è tenuta ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

4. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori:

I) in periodo di prova;

II) che siano in possesso di requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia e che non abbiano esercitato il diritto di opzione previsto dalla legge(*);
III) che abbiano superato il 65° anno di età e maturato il requisito dell'anzianità contributiva minima per la pensione di vecchiaia.

(*) Art. 6 del DL 22.12.81 n. 791, convertito con modificazione nella legge 26.2.82 n. 54; art. 6 della legge 29.12.90 n. 407.

Art. 153 - LICENZIAMENTO SIMULATO

1. Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa cooperativa deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

2. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova contraria - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 154 - NULLITA' DEL LICENZIAMENTO

1. Ai sensi dell'art. 4 della legge 15.7.66 n. 604, il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

2. E' nullo altresì il licenziamento determinato da motivi razziali, di lingua o di sesso in base al combinato disposto dagli artt. 15 e 13, rispettivamente della legge 20.5.70 n. 300 e della legge 9.12.77 n. 903.

Art. 155 - NULLITA' DEL LICENZIAMENTO A CAUSA DI MATRIMONIO

1. Ai sensi dell'art. 1 della legge 9.1.63 n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

2. La cooperativa ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle

lettere a), b) e c) del comma 2 dell'art. 2 della legge 30.12.71 n. 1204, e cioè: il licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, l'ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

3. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel comma 1 del presente articolo, si rinvia al successivo art. 159.

Art. 156 - CONSULTAZIONE DELLA R.S.U.

La cooperativa, sia nel caso di adozione di un provvedimento di licenziamento ordinario nei confronti di un dipendente, purché non si tratti di licenziamento per giusta causa, sia nel caso di riduzione del personale per ristrutturazione aziendale, consulterà la rappresentanza sindacale unitaria prima che la decisione sia adottata dagli Organi competenti della cooperativa stessa.

b) DIMISSIONI

Art. 157 - TRATTAMENTO ECONOMICO

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 163 del presente contratto.

Art. 158 - MODALITA' DELLE DIMISSIONI E DEL PREAVVISO

1. Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 161 del presente contratto.

2. Ove il dipendente non abbia dato preavviso la cooperativa ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

3. Su richiesta del dimissionario la cooperativa può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

4. Ove invece la cooperativa intenda di sua iniziativa far cessare il

rapporto prima della scadenza del preavviso ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 159 - MODALITA' DELLE DIMISSIONI A CAUSA DI MATRIMONIO

1. In conformità della norma contenuta nel comma 4 dell'art. 1 della legge 9.1.63 n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

2. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 163 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

3. Anche in questo caso le dimissioni debbono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 161 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 160 - CONVALIDA DELLE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE

1. Ai sensi dell'art. 11 del DPR 25.11.76 n. 1206 (regolamento di esecuzione della legge 30.12.71 n. 1204), le dimissioni della lavoratrice presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenzia mento non sono valide se non sono convalidate dall'ispettorato del Lavoro.

2. La lavoratrice dimissionaria di cui sopra ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 163 e ad una indennità pari a quella di preavviso, secondo i termini stabiliti dall'art. 161 del presente contratto.

c) PREAVVISO

Art. 161 - TERMINI DEL PREAVVISO

1. I termini di preavviso sono i seguenti:

I) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Quadri e I livello 60 giorni
II e III livello 30 giorni
IV e V livello 20 giorni
VI livello 15 giorni

II) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Quadri e I livello 90 giorni
II e III livello 45 giorni
IV e V livello 30 giorni
VI livello 20 giorni

III) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I livello 120 giorni
II e III livello 60 giorni
IV e V livello 45 giorni
VI livello 20 giorni

2. I giorni di cui ai punti I), II) e III) del comma 1 si intendono di calendario.

3. I termini di preavviso di cui sopra decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

Art. 162 - EFFETTI DEL MANCATO PREAVVISO

Ai sensi del comma 2 dell'art. 2118 C.C., in caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 142, corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

d) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 163 - DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29.5.82 n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

2. Per i periodi di servizio prestato sino al 31.5.82 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del CCNL 19.12.79 e dalla relativa norma transitoria.

3. Ai sensi e per gli effetti del comma 2 dell'art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le somme corrisposte ai seguenti titoli:

I) i rimborsi spese;
II) le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
III) i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
IV) le indennità sostitutive di preavviso;
V) le indennità sostitutive di ferie;
VI) 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;
VII) le indennità economiche corrisposte dagli (o per conto degli) istituti assistenziali (*);
VIII) le prestazioni in natura, quando si prevede un corrispettivo a carico del lavoratore;
IX) gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

(*) Si applica il comma 3 all'art. 2120 C.C. come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297:

"In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una causa di cui all'art. 2110 C.C., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al comma 2 l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro".

Art. 164 - DECESSO

In caso di decesso del dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme di legge vigenti in materia.

Art. 165 - CORRESPONSIONE DEL T.F.R.

1. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari all'elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29.5.82 n. 297, e comunque non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

Nota a verbale.

1. Le parti si danno atto che, giusto quanto previsto dalla legge 29.5.82 n. 297 in materia di anticipazioni sul TFR, a livello aziendale sono operative apposite normative.

2. Nelle aziende in cui tali normative non siano state ancora definite le parti si incontreranno a quel livello per provvedervi.

Titolo XXXXIII - DOVERI DEI LAVORATORI - NORME DISCIPLINARI

Art. 166 - RAPPORTI FRA I LAVORATORI

1. I rapporti tra i lavoratori saranno improntati alla reciproca correttezza. I rapporti tra questi e i rappresentanti legali e i dirigenti della cooperativa saranno improntati ai sensi di reciproca correttezza, nello spirito di una comune costante collaborazione al buon andamento della cooperativa e allo sviluppo del movimento cooperativo.

2. Comportamenti riconducibili a forme di molestia sessuale, ai sensi dell'art. 23, saranno sottoposti a provvedimenti disciplinari adeguati e graduati secondo la gravità della mancanza, salva la facoltà del soggetto destinatario di adire le vie legali.

Art. 167 - OBBLIGHI DEI LAVORATORI

1. Il lavoratore, nello svolgimento della sua attività nella cooperativa, deve compiere il suo dovere e osservare le disposizioni impartite dalla Direzione e le norme contrattuali specificatamente per quanto riguarda: la presenza, l'orario di lavoro, la diligente conservazione del materiale e della merce affidatagli, l'esecuzione in genere delle proprie mansioni.

2. Il lavoratore deve usare modi cortesi con i clienti e non divulgare i segreti di ufficio; è altresì responsabile moralmente e materialmente dell'esecuzione delle mansioni affidategli e risponde in proprio dei danni arrecati alla cooperativa, nei limiti ad esso imputabili.

3. Il lavoratore dovrà comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Art. 168 - GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la cooperativa entro le 24 ore per gli eventuali accertamenti.

2. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 142 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione delle sanzioni previste dal successivo art. 169.

Art. 169 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. L'inosservanza dei doveri da parte del personale, ivi compreso quanto previsto dal comma 2 dell'art. 166, comporta i seguenti provvedimenti che saranno deliberati dalla cooperativa in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

I) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
II) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
III) multa nella misura non eccedente l'importo di quattro ore di retribuzione;
IV) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
V) licenziamento disciplinare, con esclusione del preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

2. Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

2.1) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
2.2) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
2.3) si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
2.4) non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi;
2.5) non osservi le norme sulla prevenzione antinfortunistica;
2.6) commetta recidiva nelle mancanze pur lievi che hanno comportato biasimo scritto.

3. Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

3.1) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione e uso, con dimostrata responsabilità;
3.2) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
3.3) si assenti dal lavoro fino a quattro giorni senza giustificazione;
3.4) commetta recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono o hanno comportato la multa, salvo i casi dell'assenza ingiustificata.

4. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto e) (licenziamento disciplinare) si applica per le seguenti mancanze:

4.1) assenza ingiustificata superiore a 4 giorni o recidiva oltre la terza volta nell'anno solare;
4.2) grave mancanza degli obblighi di cui all'art. 167;
4.3) recidiva nei ritardi oltre la terza volta nell'anno solare dopo formale diffida per iscritto;
4.4) l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto di ufficio;
4.5) infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, depositi, vendite e trasporti;
4.6) l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi anche fuori dall'orario di lavoro;
4.7) nei casi di ammanchi di inventario che per la loro entità o per la loro recidività siano imputabili a colpa grave del lavoratore, fermo restando, in tal caso, l'obbligo di osservare la procedura di contestazione di cui all'art. 176 del presente CCNL.

5. I provvedimenti di cui ai punti c), d) ed e) del comma 1 del presente articolo devono essere comunicati per iscritto e motivati.

6. In caso di licenziamento disciplinare la cooperativa informerà del provvedimento la RSU.

7. L'importo delle multe sarà destinato al fondo pensioni dei lavoratori dipendenti presso l'INPS. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 170 - CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI

1. I provvedimenti disciplinari di cui all'art. 169 non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente

contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

2. In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che ne ha dato causa.

3. Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento, ha facoltà di avvalersi delle norme di legge o del contratto.

4. Per quanto non specificatamente previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 7 della legge 20.5.70 n. 300.

5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300 - Statuto dei lavoratori - dovrà essere comunicato al lavoratore con lettera raccomandata entro 21 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

6. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Art. 171 - PROCEDIMENTO PENALE

1. Ove il dipendente sia sottoposto a procedimento penale(*) la cooperativa ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla retribuzione fino al giudizio definitivo.

(*) Vedi art. 7 della legge 20.5.70 n. 300 per la parte che riguarda il procedimento penale promosso dalla cooperativa.

2. Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo la cooperativa deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che, comunque, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

3. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

4. Qualora il dipendente sia condannato per reato commesso fuori dalla azienda, ove non sia riammesso in servizio, spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni; il rapporto di lavoro si intenderà invece risolto di pieno diritto, e con gli effetti del licenziamento senza preavviso, qualora la condanna risulti motivata per reato commesso nei riguardi della cooperativa o in servizio.

Titolo XXXXIV - CAUZIONI

Art. 172 - NORME GENERALI

1. La cooperativa stabilirà per iscritto di volta in volta, sentita la rappresentanza sindacale unitaria, l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata da quei lavoratori ai quali essa ritiene di doverla chiedere.

2. La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato depositati presso un Istituto bancario o presso la Cassa Aziendale che eserciti attività similari - qualora esista - e vincolati alla cooperativa, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato alla cooperativa, la quale lascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli e del libretto che le vengono consegnati.

3. Gli interessi e gli eventuali premi restano a disposizione del lavoratore il quale ha sempre diritto a prelevarli senza alcuna formalità.

4. La cauzione potrà essere prestata su richiesta del lavoratore, con il consenso della cooperativa, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso la cooperativa avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore di opera.

5. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto e non può, comunque, confondersi con i beni della cooperativa.

Art. 173 - RIVALSA

1. La cooperativa ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

2. In caso di disaccordo dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso l'Organizzazione Sindacale competente ai sensi

dell'art. 38.

Art. 174 - RECUPERO

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistono valide ragioni di contestazione da parte della cooperativa, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare senz'altro la cauzione prestata entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione del servizio.

Titolo XXXXV - CALO MERCI E INVENTARIO

Art. 175 - CALO MERCI

1. Le merci affidate ai gerenti o gestori di negozi o di spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite per cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.

2. Le merci stesse saranno poste a carico dei gerenti o gestori al prezzo fissato dalla cooperativa per la vendita al pubblico o segnate negli appositi bollettini di carico.

3. I gerenti o gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

4. In considerazione della variabilità dei cali, delle tare e delle perdite per cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione dell'entità di detti cali, tare e perdite per cottura, sarà fissata al momento dell'assunzione, fermo restando il diritto reciproco delle parti di chiedere l'eventuale revisione.

Art. 176 - INVENTARIO

1. Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gerenti o gestori saranno effettuati dalla cooperativa o da chi per essa, in qualsiasi momento; in ogni caso però dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.

2. Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al lavoratore.

3. Ogni eventuale deficienza, emergente dalle risultanze contabili, dovrà essere contestata per iscritto, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, all'interessato, il quale entro otto giorni dovrà comunicare per iscritto alla cooperativa le eventuali eccezioni.

4. La cooperativa dovrà tenere conto delle contestazioni formulate dal gerente o gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite per cottura, deterioramento delle merci, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate, emergenti dopo tale controllo, saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle nel termine massimo di otto giorni dalla ricevuta comunicazione.

5. Nel caso in cui dall'inventario emergono diversità di valutazioni sull'esito delle risultanze contabili, il gerente o gestore ha facoltà di richiedere, con motivata domanda, un immediato inventario di verifica con la procedura di cui sopra.

6. La mancata verifica, inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore o il gerente dalla responsabilità di eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

Titolo XXXXVI - RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 177.

Ai lavoratori con funzioni di carattere direttivo e a quelli con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Titolo XXXXVII - COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO; CONCESSIONI CREDITI AI CLIENTI

Art. 178 - MODALITA' DELLA COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

L'eventuale disciplina della coabitazione, vitto e alloggio è demandata in sede aziendale. Resta inteso comunque che se la retribuzione viene in

parte corrisposta attraverso la concessione di un alloggio, i locali di abitazione sono dati in uso e non in affitto e per la sola durata del rapporto di lavoro.

Art. 179 - NORME PER I CREDITI AI CLIENTI

1. Quando gli spacci siano affidati ai responsabili dei punti di vendita, la cooperativa è tenuta a stabilire precise norme scritte circa la concessione del credito ai clienti e ai soci.

2. Dette norme dovranno essere affisse nei punti di vendita e comunicate ai responsabili degli stessi che ne dovranno rilasciare ricevuta.

3. Quando siano affisse nei locali della cooperativa, dovranno portare la firma del rappresentante legale della cooperativa ed essere controfirmate dal responsabile del punto di vendita.

4. Qualora la vendita a credito sia consentita, sentita la rappresentanza sindacale unitaria, la cooperativa dovrà fissare precise norme in proposito e specialmente:

I) i limiti del credito concesso ai clienti e ai soci;
II) i limiti della responsabilità del responsabile del punto di vendita;
III) il comportamento del responsabile del punto di vendita quando si trovi di fronte ai limiti del credito consentito ai clienti e ai soci nei casi di insolvibilità di questi per i debiti contratti;
IV) tutte le norme che in materia saranno ritenute più opportune in conformità con la legge.

5. In mancanza di tali norme la vendita a credito deve intendersi vietata. Quando la vendita a credito è autorizzata dalla cooperativa questa è tenuta, contemporaneamente alla verifica dell'inventario, a controllare la posizione dei clienti e soci debitori e impartire in proposito opportune disposizioni scritte al responsabile del punto di vendita.

6. Nel caso in cui per qualche cliente o qualche socio debba essere superato il limite di credito stabilito, la cooperativa dovrà impartire per iscritto apposite disposizioni al responsabile del punto di vendita; contrariamente, questi dovrà opporre rifiuto ad ogni richiesta di maggior credito.

7. Le spese per ogni eventuale azione privata o legale inerente al

recupero dei crediti autorizzati, saranno a carico della cooperativa. Saranno invece a carico del responsabile del punto di vendita i danni e le spese derivanti dalla concessione di credito non autorizzato o superante i limiti stabiliti dalla cooperativa.

8. In questi casi la cooperativa potrà farsi rimborsare dal dipendente, tuttavia essa è sempre tenuta a prestarsi per il recupero di tali crediti a favore del responsabile del punto di vendita.

9. Gli interessi sui crediti non potranno essere posti a carico del responsabile del punto di vendita, salvo il caso in cui si tratti di crediti concessi in violazione delle disposizioni ricevute dalla cooperativa.

Titolo XXXXVIII - DIVISE

Art. 180.

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare divise o abiti da lavoro o grembiuli le spese relative sono a carico della cooperativa.

2. E' parimenti a carico della cooperativa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario o per particolari lavorazioni.

3. Le spese relative agli indumenti di cui al comma 1 del presente articolo possono essere sostituite con una indennità aggiuntiva della retribuzione, che sarà fissata in sede aziendale.

4. La cooperativa è tenuta a fornire, salvo ulteriori necessità relative agli addetti a reparti particolari, almeno due divise l'anno al personale dipendente. Il dipendente avrà buona cura degli indumenti stessi messi a sua disposizione.

Titolo XXXXIX - DECORRENZA E DURATA

Art. 181.

1. In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1950, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

2. Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il Presente contratto decorre dall'1.1.95 e avrà vigore fino a tutto il 31.12.98; per la parte economica il primo biennio scadrà il 31.12.96.

3. Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al comma 1 se non disdetto 6 mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Allegato 1.

Indennità di contingenza determinata in attuazione della legge 26.2.86 n. 38 e successive modificazioni spettante al personale qualificato alla data dell'1.1.95 in riferimento all'art. 141, comma 1, punto II del presente CCNL:

LIVELLI	Importo dal 1° gennaio 1995
Quadri	1.049.168
I	1.043.318
II	1.033.669
III (par. 189)	1.026.175
III (par. 167)	1.022.900
IV (par. 155)	1.018.328
IV (par. 144)	1.015.556
V	1.011.072
VI	1.001.544
Ex 1° Super	1.046.973

Allegato 2 - ELEMENTI RETRIBUTIVI RIFERITI AGLI APPRENDISTI

Livello IV (par. 144) primi 12 mesi		Livello IV (par. 144) successivi 12 mesi	
- Paga base nazionale conglobata		- Paga base nazionale conglobata	729.488
- dal 1.1.95	591.166		
- dal 1.1.96	643.666		
- Indennità contingenza	918.177	- Indennità contingenza	992.798
- E.D.R. (1)	20.000	- E.D.R. (1)	20.000

Livello IV (par. 155)	Livello IV (par. 155)

primi 18 mesi		successivi 18 mesi	
- Paga base nazionale conglobata		- Paga base nazionale conglobata	785.212
- dal 1.1.95	636.324		
- dal 1.1.96	692.834		
- Indennità contingenza	920.255	- Indennità contingenza	925.152
- E.D.R. (1)	20.000	- E.D.R. (1)	20.000

(1) Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di £. 20.000 mensili per 13 mensilità, a norma dell'accordo interconfederale 31.7.92.

Allegato 3 - REGOLAMENTO PER LE TRATTENUTE DEL CONTRIBUTO DI SERVIZIO CONTRATTUALE

Art. 1.

Il contributo di servizio contrattuale di cui all'art. 43 del presente CCNL viene fissato nella misura dello 0,10% sull'ammontare delle retribuzioni mensili lorde e sono tenuti a corrisponderlo tanto le cooperative che i propri dipendenti cui si applica il predetto contratto.

Il contributo a carico delle cooperative aderenti alla Federconsumo- CCI, ANCD-Lega e AGCI, sarà pari allo 0,20%.

Art. 2.

La ritenuta ai lavoratori sarà effettuata dalle aziende rientranti nella sfera di applicazione del CCNL in coincidenza con il pagamento delle retribuzioni mensili, le quali provvederanno a versare i relativi importi alle Organizzazioni Sindacali stipulanti entro il mese in cui avviene la ritenuta mediante accredito sul c/c bancario intestato alla Federazione Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL, che sarà indicato dalle stesse organizzazioni sindacali.

Art. 3.

I contributi a carico delle, aziende di cui al precedente art. 1 saranno versati alle rispettive associazioni nazionali con le modalità indicate dalle Associazioni medesime, entro lo stesso periodo di cui al precedente articolo.

Art. 4.

Le cooperative, tramite le rispettive Associazioni Nazionali, invieranno semestralmente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto un resoconto statistico inerente l'attuazione del presente regolamento, specificando il numero dei dipendenti e gli altri dati riferiti all'esazione del contributo di servizio contrattuale.

Le parti si incontreranno una volta l'anno per la verifica di quanto previsto nel presente regolamento.

Roma, 3 dicembre 1994

Allegato 4 - ACCORDO QUADRO SUI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

PREMESSA

1. Le Associazioni Cooperative e le Organizzazioni Sindacali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL, stipulanti il CCNL 3.12.94 della distribuzione cooperativa, ciascuna per la propria competenza, convengono di attuare gli strumenti contrattuali e legislativi atti a favorire l'inserimento dei giovani nelle imprese rientranti nella sfera di applicazione del contratto (in seguito definite semplicemente imprese). A questo scopo esprimono la volontà di utilizzare le norme di legge in materia di contratti di Formazione e Lavoro, al fine di favorire la preparazione dei giovani alla vita professionale mediante una regolamentazione tipo dei contratti stessi con la quale esse intendono definire consensualmente la disciplina applicativa dell'istituto, snellire le procedure di avviamento al lavoro ed effettuare verifiche periodiche circa l'andamento delle relative assunzioni.

2. Le parti stipulanti - fermo restando il diritto delle aziende che intendono avvalersi della facoltà di presentare i progetti di formazione e lavoro alla Commissione Regionale per l'impiego, così come previsto dalle leggi vigenti in materia - considerato che sono inefficaci le procedure di approvazione dei progetti concordati al di fuori del presente accordo, nel comune intento di realizzare la massima rapidità delle assunzioni di giovani, concordano quanto segue.

PROCEDURE

Art. 1.

1. Le imprese aderenti alle Associazioni Cooperative firmatarie del presente accordo presenteranno alle commissioni paritetiche regionali di

cui al successivo art. 4 (o nazionali per i progetti che interessano più ambiti regionali), progetti conformi alla regolamentazione prevista dal presente accordo.

2. Detti progetti saranno inviati dalle imprese interessate (mediante lettera raccomandata a.r.) ai componenti la Commissione Paritetica Regionale presso l'Associazione territoriale delle Cooperative interessata, affinché la Commissione esprima il parere di conformità entro 10 giorni successivi alla data di ricevimento attestata dal timbro postale.

A tal fine copia dei progetti sarà inviata alle rispettive Associazioni competenti per territorio e alle Organizzazioni Sindacali sopra specificate di pari livello territoriale.

Art. 2.

1. Le parti stipulanti concordano che il parere di conformità espresso dalla commissione paritetica sui progetti presentati sulla base della presente regolamentazione costituisce la condizione per procedere direttamente alle relative assunzioni entro i tempi previsti dai progetti medesimi.

2. Le assunzioni dovranno essere comunicate alla sezione circoscrizionale per l'impiego, entro i tempi stabiliti dalle norme di legge. La comunicazione conterrà il parere di conformità della Commissione, l'indicazione del nominativo del lavoratore assunto, la data di assunzione, nonché gli altri elementi richiesti dalla normativa vigente e la dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro di avere effettuato l'assunzione medesima in presenza dei presupposti di legge.

Art. 3.

1. I contratti richiesti dovranno essere attivati, ove non siano già pianificati i tempi di assunzione, entro tre mesi dalla data di assenso della commissione. In caso contrario la procedura dovrà essere riattivata.

2. I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dal datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, all'Ispettorato Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Art. 4.

1. Le Commissioni paritetiche nazionale e regionale di cui al precedente art. 1 sono composte da 6 membri nominati, 3 dalla Associazione Cooperativa, di volta in volta singolarmente interessata dall'impresa associata, e uno da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

2. La riunione della commissione è valida a condizione che sia presente la maggioranza dei suoi componenti. Il parere della commissione è valido se espresso all'unanimità dei membri presenti e dovrà tenere conto della conformità del progetto al presente accordo.

3. I membri della commissione in rappresentanza delle parti possono variare di volta in volta. Essi dovranno comunque figurare sull'apposito verbale della riunione col quale viene espresso il parere della commissione. Eventuali voti contrari dovranno essere puntualmente motivati nel verbale della riunione.

4. Una copia del verbale dovrà essere immediatamente inoltrata alla impresa richiedente.

Art. 5.

1. Le imprese dichiarano la volontà di trasformare i contratti di formazione e lavoro in stabile occupazione, anche a tempo parziale, compatibilmente con la realizzazione dei programmi aziendali. A tal fine le parti si incontreranno con periodicità semestrale per verificare lo stato di attuazione dei progetti e dei percorsi formativi.

2. L'impresa comunicherà agli interessati con periodicità semestrale la valutazione sull'andamento del rapporto di formazione e lavoro.

3. I contratti cessati o non trasformati saranno comunicati dalla Direzione Aziendale alle RSU.

Art. 6.

Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui al comma 2, lett. a), art. 16 della legge n. 451/94, il datore di lavoro trasmette alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dal lavoratore interessato utilizzando il modello predisposto dal Ministero del Lavoro. Alla scadenza

del contratto di formazione e lavoro di cui alla lett. b), comma 2, art. 16 della legge stessa, il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

PROGETTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 7.

1. I progetti di formazione e lavoro devono rispettare i principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla legge 10.4.91 n. 125.

2. I progetti devono indicare:

- l'attività svolta dall'impresa;
- l'organico attuale, nonché quello in forza al 31 dicembre dei due anni precedenti;
- l'unità produttiva e la località di svolgimento del contratto;
- il numero degli assumendi;
- il periodo di vigenza del progetto di formazione e lavoro;
- profili professionali nei quali il lavoratore sarà inserito;
- l'inquadramento d'ingresso e quello finale da conseguire al termine del CFL;
- la durata dei contratti, nonché l'informazione relativa all'eventuale utilizzo precedente i contratti di formazione e lavoro del Fondo Sociale Europeo;
- la dichiarazione di non avere proceduto a licenziamenti per riduzione di personale di lavoratori per gli stessi livelli professionali di cui al progetto, nei dodici mesi precedenti la presentazione del progetto stesso e di non avere in corso per gli stessi lavoratori sospensioni dal lavoro ai sensi dell'art. 2 della legge 12.8.88 n. 675 e successive modificazioni e integrazioni;
- l'attestato di adesione ad una delle Associazioni Cooperative stipulanti;
- la dichiarazione - qualora l'impresa abbia già attivato i contratti di formazione e lavoro, - che al momento della richiesta del parere di conformità è stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui CFL sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti ai sensi dell'art. 8 della legge 19.7.94 n. 451. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo CFL;
- la descrizione dell'attività formativa, teorica e pratica, che si intende svolgere.

Art. 8.

1. L'impresa assicurerà la formazione teorica e pratica con personale qualificato che fornirà le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni alle quali il lavoratore viene avviato, coerentemente con il progetto di formazione.

2. La formazione sarà realizzata mediante:

- lo svolgimento delle mansioni stesse, sotto la guida di personale esperto;
- la trasmissione di norme teoriche necessarie per il completamento della formazione, con l'eventuale uso di strumenti e attrezzature da parte di personale esperto, direttamente nel corso delle attività lavorative;
- la conoscenza delle realtà aziendali e dei diritti dei lavoratori e il ruolo delle Organizzazioni Sindacali e della Cooperazione.

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 9.

1. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta e conterrà quanto previsto dall'art. 44, nonché il periodo di prova nei termini previsti dall'art. 46 del CCNL 3.12.94 della distribuzione cooperativa. Copia del CFL e del relativo progetto vengono consegnate al lavoratore all'atto dell'assunzione.

2. Ai lavoratori assunti con CFL si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché le disposizioni contrattuali vigenti nelle aziende per la generalità dei lavoratori di pari livello.

3. Durante il periodo del contratto di formazione e lavoro i trasferimenti da una unità produttiva all'altra, fermo restando quanto previsto dall'art. 2103 C.C., dovranno essere coerenti con le finalità formative.

4. Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, secondo i criteri e con le modalità previste dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 149 dell'1.4.93.

5. Durante i periodi di conservazione del posto di lavoro saranno corrisposti i trattamenti previsti a carico degli istituti assicurativi e

le integrazioni a carico dell'azienda stabiliti dal CCNL per la generalità dei lavoratori.

6. Ai sensi e per gli effetti della legge 11.5.90 n. 108, i lavoratori con Contratto di Formazione e Lavoro rientrano nel computo del personale.

Art. 10.

1. In base alla vigente legislazione i soggetti di età compresa tra i 16 e i 32 anni possono essere assunti con Contratto di Formazione e Lavoro che sarà definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di formazione e lavoro mirato alla:

1) acquisizione di professionalità intermedie;
2) acquisizione di professionalità elevate;

b) contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo.

2. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro di cui alle lettere a) e b) del comma precedente possono essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione.

3. La durata del contratto di formazione e lavoro e di ventiquattro mesi per i contratti di cui alla lett. a) del comma 1 e di dodici mesi per i contratti di cui alla lett. b) del medesimo comma.

4. Nei contratti di tipo a) n. 1 rientrano le professionalità comprese nei livelli III - IV e V del primo profilo;
nei contratti di tipo a) n. 2 rientrano le professionalità comprese nei livelli Quadri, I e II;
nei contratti di tipo b), date le sue finalità, possono rientrare tutte le professionalità dei livelli d'inquadramento di cui all'art. 48 del presente CCNL con l'esclusione del VI livello.

5. I contratti di cui alla lett. a), n. 1) e 2), del comma 1 devono prevedere rispettivamente almeno ottanta e centotrenta ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Il contratto di cui alla lett. b) del comma 1 deve prevedere una formazione minima non inferiore a venti ore di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale

e antinfortunistica.

6. Per i contratti di cui alla lett. a) del comma 1 continuano a trovare applicazione i benefici contributivi previsti dalle disposizioni vigenti in materia. Per i contratti di cui alla lett. b) del predetto comma 1 i medesimi benefici trovano applicazione subordinatamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e successivamente ad essa, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro così trasformato e in misura correlata al trattamento retributivo corrisposto nel corso del contratto di formazione medesimo.

Art. 11.

Le parti si danno atto che per quanto riguarda la regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro nelle province di Trento e Bolzano, la normativa di cui sopra sarà armonizzata con quella in atto nelle predette province.

DECORRENZA E DURATA

Art. 12.

Le disposizioni contenute nel presente accordo quadro entrano in vigore dal momento in cui verranno recepite dal Ministro del Lavoro in applicazione della nuova normativa di legge in materia di Contratti di Formazione e Lavoro e avranno la stessa durata del CCNL.

Le parti si impegnano a trasmettere al Ministero del Lavoro copia del presente accordo quadro, per un sollecito recepimento.

Norma transitoria.

Le disposizioni contenute nel presente accordo quadro entrano in vigore dal momento in cui verranno recepite dal Ministro del Lavoro in applicazione della nuova normativa di legge in materia di Contratti di Formazione e Lavoro.

In attesa del recepimento di cui sopra, ai sensi dell'art. 16, comma 14, del DL n. 299/94 convertito dalla legge n. 451/94 come modificata dall'art. 6, comma 1, del DL 7.10.94 n. 572, continueranno ad applicarsi, fino al 31.12.94, le richieste di approvazione dei progetti dei Contratti di Formazione e Lavoro alla C.R.I., oppure, le richieste del parere di conformità della Commissione Paritetica Regionale, come stabilito dall'accordo quadro, all. 1 al CCNL 20.12.90, con possibilità, quindi, di stipulare i contratti di Formazione e Lavoro fino a tutto il 31.3.95.

Roma, 3 dicembre 1994

Nota a verbale.

Le parti si danno atto che in data 30.5.95 il Ministero del Lavoro, a firma del Sottosegretario di Stato pro-tempore, ha recepito il presente accordo - quadro sui contratti di formazione e lavoro.

Allegato 5 - PROTOCOLLO PER LE ACQUISIZIONI

L'Associazione Nazionale delle Cooperative di Consumatori (Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue) - la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione (Confederazione Cooperative Italiane) - l'Associazione Italiana Cooperative di Consumo (Associazione Generale Cooperative Italiane)

e

FILCAMS-C.G.I.L.; FISASCAT-C.I.S.L.; UILTuCS - U.I.L.

stipulanti il CCNL 3.12.94 per le imprese della distribuzione cooperativa, firmatarie del presente Protocollo, convengono che le imprese o rilevanti rami di azienda acquisiti da parte di cooperative del settore medesimo o da società da esse controllate continueranno, per un periodo di 42 mesi, a dare applicazione al CCNL e alla contrattazione aziendale in atto al momento dell'acquisizione, assicurandone il rispetto dei cicli negoziali.

Trascorso il periodo di cui sopra si darà applicazione al CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa.

Roma, 3 dicembre 1994

Allegato 6 - PROTOCOLLO PER AVVIO DISCOUNT

Tenuto conto di quanto previsto dal punto C dell'art. 3 del CCNL 3.12.94, tra la Associazione Nazionale delle Cooperative di Consumatori (Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue) - la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione (Confederazione Cooperative Italiane) - l'Associazione Italiana Cooperative di Consumo (Associazione Generale Cooperative Italiane)

e

FILCAMS-C.G.I.L.; FISASCAT-C.I.S.L.; UILTuCS - U.I.L.

si conviene che ai lavoratori operanti nelle strutture Discount, in deroga a quanto stabilito dal CCNL 3 dicembre 1994 della distribuzione cooperativa, si applicheranno, a far data dal 1° gennaio 1995 e fino alla sua scadenza, i seguenti trattamenti:

1) ORARIO DI LAVORO

I) L'orario di lavoro settimanale sarà di 40 ore.

A fronte di tale orario saranno riconosciute a ciascun lavoratore 120 ore di permessi retribuiti su base annua, comprensive delle ore di cui all'art. 83 del CCNL, comma 14, che saranno utilizzate secondo quanto stabilito dal medesimo articolo contrattuale.

II) Per le catene di discount che occupino più di 400 dipendenti, l'orario di lavoro di 38 ore settimanali avverrà con le seguenti gradualità:

- dall'1.7.96 distribuzione dell'orario medio di lavoro settimanale su 39 ore attraverso l'assorbimento di 48 ore di permessi retribuiti di cui al punto 1) (residuano 27 ore su base annua).
- dall'1.7.97 distribuzione dell'orario di lavoro su 38 ore attraverso l'assorbimento di ulteriori 48 ore di permessi retribuiti di cui al punto 1) (residuano 24 ore su base annua).

Lo straordinario decorrerà dopo la 40° ora di lavoro e ciò fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale di 38 ore. Da tale data lo straordinario decorrerà dopo la 38° ora.

2) LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di lavoro straordinario saranno contenute nei limiti di 200 ore annue riferite al singolo dipendente.

3) PART-TIME E LAVORO SUPPLEMENTARE

Per i lavoratori a part-time il lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del comma 4 dell'art. 5 della legge 19.12.84 n. 863, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 72 ore annue con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

u per la compilazione degli inventari e dei bilanci o di analoghe brevi

necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
u per particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno è consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro straordinario.

Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedono quantità superiori a quelle indicate al comma 2 del presente articolo.

4) ACCORDI DI AVVIO

Le parti avvieranno un confronto preventivo aziendale in fase di avvio delle nuove società sulle materie di cui all'art. 3, punto C) del CCNL 3.12.94.

5) CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La contrattazione di secondo livello nelle società di discount controllate dalle imprese della distribuzione cooperativa potrà avvenire solo dopo il termine dell'accordo di avvio di cui all'articolo successivo.

6) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorrerà dal 1° gennaio 1995 e scadrà il 31 dicembre 1997.

Al termine dell'accordo le parti convengono sull'opportunità di incontrarsi per verificare le condizioni realizzate.

Per quanto non previsto dal presente Protocollo valgono le norme di cui al CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa.

Roma, 3 dicembre 1994

Allegato 7 - ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Realizzato tra

la ANCC, ANCD, Confcooperative/Federconsumo e AGCI

e

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISI- e UILTuCS-UIL

In Roma, addì 12 ottobre 1995

PREMESSA

Il presente Protocollo assume integra e modifica la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo del 13.09.1994 stipulato tra Centrali Cooperative e CGIL, CISL e UIL.

Esso soddisfa l'esigenza di adeguare le regole generali alle specificità e peculiarità delle imprese della distribuzione cooperativa.

Art. 1 - Sistema Elettivo (sostituisce l'art. 2 del Protocollo 13.9.94)

A suffragio universale e a scrutinio segreto sono eletti 2/3 dei seggi.

Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL è riservato il terzo residuo dei seggi mediante elezione in proporzione ai voti ricevuti nell'ambito dei 2/3.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

Art. 2 - Durata e sostituzione nell'incarico.

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le RSU non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 3 - Modalità per indire le elezioni.

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1, titolo I, del presente accordo, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU, e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra: l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Nei casi di elezione di RSU interaziendali o di bacino o di area territoriale, l'iniziativa sarà assunta dalle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio con le modalità di cui al comma precedente.

Il seggio elettorale interaziendale o di bacino o di area territoriale sarà unico e ubicato presso una delle unità produttive interessate. L'apertura del seggio sarà regolata in modo da consentire l'afflusso di tutti i lavoratori interessati.

Art. 4 - Permessi sindacali e monte ore.

Le RSU per l'espletamento dei loro compiti usufruiranno di una quota del monte ore dei permessi sindacali di cui al punto 3 dell'art. 29 del presente CCNL, pari al 70% di cui il 10% sarà utilizzato per il funzionamento dei coordinamenti unitari compresi quelli femminili, se esistenti.

Il 30% sarà utilizzato per l'attività proprie delle singole Organizzazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS in base ad intese da definirsi tra le parti sindacali a livello territoriale, che dovranno essere comunicate alla Direzione Aziendale interessata.

Il diritto di cui al comma 2 dell'art. 29 è esercitabile tramite le RSU o direttamente dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 5 - Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità della RSU. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio, nei limiti del monte ore previsto dalle norme contrattuali, deve essere richiesta da non meno di 1/3 del lavoratori componenti il medesimo collegio.

Art. 6 - Assemblee.

In tutte le unità produttive in cui è costituita la RSU il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle RSU, il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS tramite la RSU, o direttamente dalle singole Organizzazioni Sindacali.

Art. 7 - Attribuzione dei seggi.

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale puro in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 1 del presente Protocollo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione del collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla compe tizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella RSU, la stessa potrà partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle RSU.

Art. 8 - Clausole per la provincia autonoma di Bolzano e Valle d'Aosta.

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano e della Valle d'Aosta, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base alle disposizioni di leggi vigenti in tali territori.

Art. 9 - Permessi per le funzioni elettorali.

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, nel caso in cui siano in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 29 del CCNL.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle RSA, e ora trasferite ai componenti le RSU in forza del presente accordo.

Art. 10 - Rappresentanza dei quadri.

Ai fini di una specifica rappresentanza dei Quadri nell'ambito delle RSU, in ogni singola azienda, potrà essere costituito un collegio elettorale in cui i lavoratori con la qualifica di quadro possano eleggere la propria rappresentanza. La procedura per la presentazione delle liste e per la votazione e per l'attribuzione dei seggi è quella prevista dal presente accordo.

Il comitato elettorale concorderà con la Direzione aziendale le procedure atte a consentire l'esercizio del diritto di voto ad ogni quadro operante nelle unità produttive aziendali, che eserciterà il proprio diritto in unico collegio elettorale.

Resta inteso che la rappresentanza dei quadri sarà costituita da almeno n. 1 rappresentante e comunque sarà ricompresa nel numero complessivo dei componenti delle RSU eleggibili nelle varie unità produttive che compongo no l'azienda.

Nell'ambito del monte ore dei permessi sindacali retribuiti spettanti complessivamente alle RSU si definirà a livello aziendale la quota parte di loro competenza.

Art. 11 - Elettorato attivo e passivo.

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova, in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali e quindi eleggibili, lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua di rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi. La nomina, a

seguito di elezione dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione e, p.c., alla locale Associazione Cooperativa d'appartenenza a cura delle Organizzazioni Sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Clausola finale.

Per quanto non previsto dal presente Protocollo valgono le norme contenute in quello interconfederale del 13.9.94.

Allegato 8

Roma, 12 ottobre 1995

Tra

la ANCD rappresentata dal Segretario Generale Roberto Dessì e da Federico Genitoni

La FILCAMS-CGIL rappresentata da Luigi Coppini
La FISASCAT-CISL rappresentata da Maria Pantile
La UILTuCS-UIL rappresentata da Antonio Zilli

si é convenuto quanto segue:

le parti, in relazione al numero dei componenti le Rappresentanze Sindacali unitarie nelle imprese cooperative fra dettaglianti - fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di RSU, diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio, ivi comprese quelle derivanti dagli accordi aziendali - convengono che:

tenuto conto della complessità dei processi di ristrutturazione in atto, transitoriamente e per un periodo di due anni, a partire dall'1.10.95, la elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie avverrà avendo a riferi mento il numero dei componenti previsto dall'art. 3 del protocollo interconfederale Centrali Cooperative AGCI, CCI, LNCeM e Confederazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL del 13.9.94.

Al termine dei due anni, tale accordo transitorio decade e in tutte le Aziende che ricadono nella sfera di applicazione del presente accordo verrà data applicazione alla normativa prevista dal vigente CCNL in materia. Ciò a far data dal 30.9.97.

La ANCD

la FILCAMS-CGIL
la FISASCAT-CISL
la UILTuCS-UIL

Allegato 9 - REGOLAMENTO DELL'OSSERVATORIO

Art. 1.

L'osservatorio della distribuzione cooperativa, art. 6 (prima parte) del CCNL per i dipendenti della distribuzione cooperativa, è costituito nell'ambito dell'osservatorio nazionale interconfederale sulla cooperazione, di cui al punto 5 del protocollo di relazioni industriali del 5.4.90.

Art. 2.

L'osservatorio della distribuzione cooperativa è l'organismo paritetico fra le parti firmatarie del CCNL per l'analisi e lo studio sui temi di cui all'art. 6, parte prima, del CCNL della distribuzione cooperativa.

Esso elaborerà progetti di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse scelti di volta in volta dalle parti stipulanti il CCNL.

Tali iniziative saranno inoltre comunicate all'osservatorio nazionale interconfederale dal momento della sua costituzione.

Art. 3.

Le elaborazioni dell'osservatorio sulla distribuzione cooperativa saranno trasmesse alle parti stipulanti il CCNL per consentire le opportune valutazioni e il loro eventuale utilizzo.

Per le iniziative di cui sopra, l'osservatorio della distribuzione cooperativa si avvarrà dell'eventuale apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle associazioni firmatarie e/o esterne per le singole iniziative o esistenti nell'osservatorio interconfederale.

Art. 4.

Tutti i progetti che saranno presentati dall'osservatorio della distribuzione cooperativa alle parti stipulanti il CCNL e all'osservatorio nazionale interconfederale dovranno essere corredati da budget di spesa.

I finanziamenti delle iniziative di studio e di ricerca adottate, qualora queste non siano esaudibili dalle normali strutture associative delle

parti, dovranno essere ripartiti fra le stesse secondo le modalità che saranno concordate di volta in volta.

Art. 5.

Annualmente, entro ottobre, l'osservatorio della distribuzione cooperativa dovrà presentare alle parti stipulanti il CCNL le proposte di iniziative di studio e di analisi, di cui all'art. 2 del presente regolamento, con i tempi previsti di realizzazione e i relativi budget di spesa per singola cooperativa.

Art. 6.

I componenti dell'osservatorio esprimeranno un coordinatore, scelto fra i componenti a rotazione annuale avendo cura di alternare le nomine fra i componenti espressi dalle Associazioni Cooperative con quelli espressi dalle Organizzazioni Sindacali.

Le riunioni dell'osservatorio saranno indette dal coordinatore con la specificazione dell'ordine del giorno e si concluderanno con la redazione di una nota da trasmettere a ciascuna delle parti a cura del coordinatore.

Il coordinatore resterà in carica per un periodo di dodici mesi con inizio dal mese di novembre fino al 31 ottobre dell'anno successivo.

Al termine del mandato il coordinatore predisporrà un rendiconto dell'attività svolta e delle spese sostenute che sarà trasmesso alle parti per le opportune verifiche.

Nessun compenso è dovuto ai componenti dell'osservatorio, nemmeno a titolo di rimborso spese, per l'espletamento delle sue funzioni di cui al secondo capoverso dell'art. 2 del presente regolamento.

Art. 7.

I componenti dell'osservatorio sono tenuti al mantenimento della riservatezza relativamente alle eventuali informazioni tutelate ai sensi dell'art. 2105 C.C. acquisite nell'ambito dell'attività dell'osservatorio. Questo obbligo è esteso a tutte le persone aventi accesso alle informazioni suddette.

Art. 8.

L'osservatorio sulla distribuzione cooperativa ha sede in Roma provvisoria mente presso la sede dell'organizzazione che esprime annualmente il coor dinatore.

Roma, 3 dicembre 1994

Allegato 10 - GARANZIE DI ASSISTENZA SANITARIA PER I QUADRI DIPENDENTI DA IMPRESE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA
ai sensi dell'art. 15 Quater dell'ipotesi di accordo
siglata il 3.12.94 per il rinnovo del CCNL 20.12.90

1. Contraente:

A.N.C.C., A.N C.D., C.C.I., A.G.C.I. (distintamente) in nome e per conto delle imprese cooperative associate.

2. Associati:

L'assicurazione è prestata a favore del solo personale avente la qualifica di Quadro e si intende valida:

u durante il permanere del rapporto di lavoro con una delle imprese associate alla contraente e fino alla prima scadenza annuale dell'assicurazione dopo la cessazione del rapporto stesso;
u indipendentemente dalle condizioni fisiche degli assicurati.

3. Prestazioni:

A) - Ospedaliere.

La Società, per le malattie e gli infortuni verificatisi nell'anno assicurativo, rimborsa le spese per:

1) in caso di intervento chirurgico e parto cesareo in istituto di cura (*) o anche ambulatoriale:

u onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria e il materiale di intervento;
u l'assistenza medica e infermieristica, le cure, gli accertamenti diagnostici, trattamenti fisioterapici e rieducativi, i medicinali e gli esami post-intervento riguardanti il periodo di ricovero;
u rette di degenza;
u accertamenti diagnostici, compresi gli onorari medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 100 giorni precedenti il ricovero; per esami, medicinali, prestazioni mediche e infermieristiche,

per trattamenti fisioterapici e rieducativi, cure termali (escluse le spese alberghiere) effettuate nei 100 giorni successivi al termine del ricovero e rese necessarie dall'intervento chirurgico.

(*) Per istituto di cura si intende ospedale, clinica, casa di cura; regolarmente autorizzati al ricovero dei malati, esclusi comunque stabilimenti termali, case di convalescenza e di soggiorno.
- Per ricovero si intende la degenza in istituto di cura che comporti il pernottamento o degenza diurna (Day Hospital) di almeno sei ore continuative.

2) In caso di ricovero in istituto di cura che non comporti intervento chirurgico:

u rette di degenza;
u accertamenti diagnostici, assistenza medica (compresi gli onorari medici) e infermieristici, cure, medicinali, riguardanti il periodo di ricovero.

Per le rette di degenza, di cui ai punti A1 e A2 precedenti, il rimborso viene effettuato fino a concorrenza di £. 300.000 giornaliere e al 50% sull'eccedenza di detto importo.

3) In caso di parto non cesareo e aborto: rette di degenza, onorari medici, esami e accertamenti diagnostici, medicinali, riguardanti il periodo di ricovero, fino alla concorrenza di £. 2.000.000 per anno assicurativo.

La garanzia di cui al presente articolo è prestata fino a concorrenza della somma di £. 200.000.000, da intendersi come disponibilità unica per ciascun anno assicurativo e per ciascun Quadro.

Nel caso in cui l'Assicurato subisca un "grande intervento chirurgico" il massimale di cui sopra deve intendersi raddoppiato. Si considerano "grandi interventi chirurgici" quelli di cui all'allegato elenco.

Il rimborso delle spese verrà ammesso solo se queste siano superiori a £. 4.000.000.

Qualora le spese sostenute dall'Assicurato superino le £. 4.000.000, verranno rimborsate al 90%. Comunque la decurtazione prodotta dall'aliquota di franchigia non sarà superiore a £. 3.000.000.

B) - Anticipo.

In caso di ricovero in Istituto di cura l'Assicurato può chiedere un anticipo sulla liquidazione, anche a titolo di cauzione, fino alla concorrenza delle spese effettivamente sostenute e documentate, purché nei

limiti del massimale di polizza previa esibizione di certificazione medica provvisoria dell'istituto di cura in cui si attesti il tipo ricovero, nonché la natura della malattia e dell'infortunio; tale anticipo verrà corrisposto a condizione che non sorgano contestazioni sulla risarcibilità delle spese di ricovero; al termine si procederà al conguaglio, attivo o passivo, in base alle spese effettivamente sostenute.

C) - Accompagnatore - Trasporto - Servizio Sanitario Nazionale - Trasformabilità della prestazione.

La Società, nell'ambito delle spese di cui alla lett. A, punti 1 e 2 del presente art. 3 nonché del massimale e scoperto previsti, rimborsa inoltre:

- vitto e pernottamento in istituto di cura, per un accompagnatore dell'Assicurato col limite giornaliero di £. 100.000 e con un massimo di giorni 30 per ricovero;
- trasporto dell'Assicurato in ambulanza (autoambulanza, unita coronarica, aereo, elicottero sanitario) all'istituto di cura col massimo di £. 1.000.000;
- trasporto dell'Assicurato e dell'eventuale accompagnatore all'estero, in treno o con aereo, col massimo di £. 2.000.000.

L'assicurazione di cui alla presente polizza si intende prestata indipendentemente e ad integrazione del Servizio Sanitario Nazionale.

Qualora l'Assicurato non richieda alcun rimborso (sia per il ricovero, sia per ogni altra prestazione sanitaria connessa con il ricovero stesso), la Società corrisponderà un'indennità per ogni giorno di ricovero di £. 150.000 per persona per un massimo per ciascuna persona di 100 giorni per anno. Tale indennità viene corrisposta a partire dall'undicesimo giorno successivo a quello di ricovero.

D) - Specialistiche extraospedaliere.

La Società rimborsa anche le spese extraospedaliere per le seguenti presta zioni sanitarie e specialistiche purché richieste dal medico curante:

- ecografia
- TAC
- elettrocardiografia
- doppler
- diagnostica radiologica
- elettroencefalografia
- risonanza magnetica nucleare
- scintigrafia
- cobaltoterapia
- chemioterapia
- telecuore

u dialisi.

La garanzia di cui al presente titolo viene accordata fino a concorrenza di £. 5.000.000 per anno assicurativo e per ogni assicurato con applicazione di uno "scoperto" sulle spese effettivamente sostenute e documentate, nella misura del 25% con il minimo di £. 100.000 per ogni prestazione, scoperto che rimarrà a carico dell'Assicurato.

4. Limiti delle prestazioni.

Sono escluse dal rimborso le spese relative a:

u intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti;
u chirurgia plastica a scopo estetico salvo quella a scopo ricostruttivo da infortunio;
u infortuni sofferti sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili (non assunte a scopo terapeutico);
u infortuni sofferti in conseguenza di proprie azioni delittuose;
u cure dentarie, paradentarie e protesi dentarie non rese necessarie da infortunio;
u le conseguenze dirette od indirette di trasmutazione del nucleo dell'atomo, come pure di radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche.

5. Estensione territoriale.

L'assicurazione vale per il mondo intero.

6. Decorrenza e durata.

L'assicurazione ha effetto dalle ore 24 del 31 dicembre 1994 fino al 31 dicembre 1996.

Roma, 3 dicembre 1994

Elenco grandi interventi chirurgici.

u Craniotomia per lesioni traumatiche intracerebrali.
u Operazioni demolitrici per tumori del massiccio facciale con svuotamento orbitario.
u Tiroidectomia totale per neoplasie maligne.
u Resezioni polmonari segmentarie e lobectomia.
u Pneumectomia polmonare.

- Interventi per fistole del moncone bronchiale dopo exeresi.
- Interventi per fistole bronchiali - cutanee.
- Pericardietectomia parziale.
- Pericardietectomia totale.
- Sutura del cuore per ferite.
- Interventi per corpi estranei nel cuore.
- Interventi per malformazioni congenite del cuore e dei grossi vasi endotoracici.
- Commisurotomia per stenosi mitralica.
- Legatura e resezione del dotto di Botallo.
- Operazione per embolia dell'arteria polmonare.
- Interventi nell'esofagite, nell'ulcera esofagea e nell'ulcera peptica post-operatoria.
- Operazioni sull'esofago per stenosi benigne.
- Operazioni sull'esofago per tumori: resezioni totali e resezioni parziali basse e alte.
- Esofagoplastica.
- Resezione gastrica.
- Gastrectomia totale.
- Resezione gastro-digiunale per ulcera paptica post-anastomotica.
- Intervento per fistola gastro-digiuno-colica.
- Colectomia totale.
- Amputazione del retto per via addomino-perineale in uno o più tempi.
- Resezione epatica.
- Epatico o coledoctomia.
- Papiliotomia per via trans-duodenale.
- Interventi per la ricostruzione delle vie biliari.
- Interventi di necrosi acuta del pancreas.
- Interventi per cisti e pseudo cisti pancreatiche (enucleazione della ciste e marsupializzazione).
- Interventi per fistole pancreatiche.
- Interventi demolitivi sul pancreas (totale, della testa o della coda).
- Splenectomia.
- Anastomosi porto-cava e spleno-renale.
- Asportazioni di neoplasie endocraniche o di aneurismi o per correzione di altre condizioni patologiche.
- Operazioni endocraniche per ascesso ed ematoma intracranico.
- Interventi per derivazione liquorale diretta e indiretta.
- Operazioni per encefalo-meningocele.
- Logotomia e altri interventi di psicochirurgia.
- Talamotomia, pallidotomia e altri interventi similari.
- Interventi per epilessia focale.
- Interventi endorachidei per asportazione di neoplasie, cordotomie, radiocotomie e altre affezioni meningomidollari.
- Neurotomia retrogasseriana, sezione intracranica di altri nervi.
- Interventi associati sul simpatico toracico e sui nervi splacnici.
- Surrenalectomia e altri interventi sulla capsula surrenale.
- Interventi per aneurismi su vasi arteriosi arteria carotide, vertebrale, succlavia, tronco branchio-cefalico e iliaca.
- Operazione sull'aorta toracica e sull'aorta addominale.

u Cranio bifido con meningocele e meningoncefalocele.
u Idrocefalo ipersecretivo.
u Polmone cistico e policistico (lobectomia e pneumonectomia pediatrica).
u Cisti e tumori tipici del bambino (simpatoblastoma).
u Atresia congenita dell'esofago.
u Fistola congenita dell'esofago.
u Torace ad imbuto e torace carenato.
u Ileo meconiale: resezione con anastomosi primitiva.
u Atresia dell'ano semplice: abbassamento addomino-perineale.
u Atresia dell'ano con fistola retto-ureterale o retto-vulvare: abbassamento addomino-perineale.
u Megauretere: resezione con reimpianto e resezione con sostituzione di ansa intestinale.
u Megacolon: operazione addomino-perineale di Duhamel o Jwenson.
u Disarticolazione interscapolo-toracica.
u Emipelvectomia.
u Cistectomia totale con ureterosigmoidostomia.
u Nefrectomia allargata per tumore.
u Nefro ureterectomia totale.
u Orchiectomia per neoplasie maligne con linfoadenectomia.
u Pannisterectomia radicale per via addominale per tumori maligni.
u Intervento sull'ipofisi per via transfenoidale.
u Laringectomia totale.
u Faringolaringectomia.
u

Si considerano Grandi Interventi Chirurgici anche:

u Il trapianto degli organi per il quale sono comprese altresì le spese relative al prelievo.
u L'artroprotesi.

Allegato 11

L'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE (A.G.C.I.), LA CONFEDERAZIONE
COOPERATIVE ITALIANE (C.C.I.),LA LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE (L.N.C.e M.)

e

CGIL - CISL - UIL

Condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale e infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.

Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa

potrà contribuire con la sua esperienza storica e istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica, che lo stesso statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

A fronte della crisi di funzionamento e della necessità di riforma dello stato sociale matura la convinzione dell'opportunità di una riorganizzazione dei servizi sociali e collettivi. In tale direzione le parti ritengono che l'impresa cooperativa può offrire, oltre ad efficienza e funzionalità dei servizi, forme adeguate di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini utenti, anche dal lato della loro gestione.

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno.

La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo e intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli se coniugata con l'organizzazione efficiente ed efficace dei diversi ruoli aziendali è condizione per l'impresa di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni dei sistemi organizzativi e professionali.

Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.

Il sistema di relazioni sindacali, definito nel presente Protocollo si propone di rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti si ispireranno ai seguenti criteri:

1) il reciproco riconoscimento delle parti e il relativo ruolo contrattuale;
2) l'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzi con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune;
3) la definizione di un sistema di informazioni e di consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori, anche al fine di rendere fisiologica la dialettica fra le parti sociali;
4) la riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti e assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi e ai livelli concordati;
5) la definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a

prevenire e raffreddare il conflitto;

6) la definizione di un quadro di impegni congiunti - oggetto di un documento specifico - per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

1. Rapporti tra le Centrali Cooperative A.G.C.I., C.C.I., L.N.C. e M. e CGIL - CISL - UIL.

A. Livello interconfederale nazionale.

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi di interesse comune, quali:

- le problematiche connesse al mercato del lavoro;
- le politiche di formazione professionale;
- le pari opportunità;
- le politiche occupazionali;
- lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;
- le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
- i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;
- la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali e internazionali;
- l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;
- l'analisi delle dinamiche retributive e del costo del lavoro;
- lo sviluppo del Mezzogiorno;
- la tutela dell'ambiente.

A.1 Conferenza Nazionale sulla Cooperazione.

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza Nazionale sullo stato e lo sviluppo della Cooperazione in Italia.

La Conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonché con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive.

La conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione tecnologica, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti delle relazioni sindacali (occupazione e problematiche del mercato del lavoro; contrattazione

collettiva).

B. Livello territoriale.

Di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, a livello regionale, verranno attivate consultazioni tra le organizzazioni regionali delle Centrali Cooperative e delle Confederazioni Sindacali sulle materie di cui al precedente punto A, riferite allo specifico territorio regionale, secondo metodologie e strumenti definiti a tale livello.

C. Livello settoriale.

Le parti si danno atto che sistemi di consultazione e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai CCNL stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa.

2. Democrazia d'impresa e partecipazione dei lavoratori.

A. Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, così come previsto dai CCNL stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria.
La stipula dei prossimi CCNL costituirà occasione per una verifica di tali procedure al fine di estenderne e favorirne l'applicazione.

B. Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonché la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale.
Inoltre le parti convengono sull'utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano, sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai microprocessi produttivi.

3. Formazione professionale.

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione delle nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi di innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare la professionalità, nonché per facilitare la mobilità

dei lavoratori.

Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.

Ciò premesso le parti si impegnano a definire entro 3 mesi organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:

A) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli Enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza della offerta formativa;
B) promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;
C) individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione lavoro e per i giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;
D) progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione e al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative-pilota.

Le parti definiranno le forme più opportune di intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.

Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

4. Pari opportunità.

A. Specificità femminile.

Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.

B. Fasce deboli del mercato del lavoro.

Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa integrati, handicappati, ultraventinovenni, extra-comunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla legge n. 39 del 28.2.90.

5. Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione.

Le parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione.

L'Osservatorio Nazionale è l'organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione. Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse scelti di volta in volta dalle parti.

Per la realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avvarrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle associazioni firmatarie e anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.

L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti designati entro tre mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi tre mesi un regolamento per il funzionamento dell'osservatorio, il programma di attività è di individuare le fonti di finanziamento.

Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

6. Linea per la contrattazione collettiva.

Le parti convengono sull'opportunità di affermare un nuovo sistema di relazioni sindacali in grado di conferire certezza e programmabilità ai loro rapporti e di favorire forme di partecipazione alla vita e alle scelte di impresa.

6.1. In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive associazioni di settore e le federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli.

Tali linee riguardano:

- comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle imprese concorrenti;
- il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;
- l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nel

CCNL, purché non espressamente rinviati al livello integrativo;

u l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in tempi intermedi tra un rinnovo e l'altro del CCNL onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi CCNL.

6.2 Le materie e il livello della contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati dalle rispettive associazioni di settore e federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula del CCNL. Gli incrementi retributivi al livello aziendale verranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.

6.3 Le parti convengono sull'opportunità che tutti i settori ove sono presenti imprese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da CCNL autonomi della Cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive associazioni di settore e federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

7. Socio lavoratore.

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici e alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, le Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL, riaffermando il loro comune impegno per una sempre più ampia diffusione di cultura cooperativa e di democrazia nella gestione di tale impresa, convengono sulla necessità che, all'atto della stipula di nuovi contratti collettivi autonomi interessanti comparti o settori caratterizzati da presenza di cooperative di produzione-lavoro e di lavoro vengano disposte norme ispirate ai principi di cui sopra e - ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali - riferite, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori delle cooperative, a quanto previsto dal CCNL.

8. Procedure per la prevenzione del conflitto.

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

a) Controversie economiche collettive.

Alle richieste dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle Organizzazioni Sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore e a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro fra le delegazioni delle parti.

Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

b) Controversie relative all'applicazione del presente accordo.

Le eventuali controversie riguardanti la interpretazione e applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

c) Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti.

Per le eventuali controversie relative alle parti obbligatorie del CCNL, si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data di notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

d) Controversie individuali e plurime.

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

- un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
- qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la

controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;

u in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da un componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.

A tale fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex artt. 2113 C.C. e 410 e 411 C.P.C..

L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di percettibilità dell'azione giuridiziaria.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti, le parti si asterranno da azioni dirette.

I CCNL armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

Roma, 5 aprile 1990

Oneri sociali.

AGCI, CCI, LNCeM-e CGIL, CISL, UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro e il livello delle retribuzioni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.

Rilevando inoltre le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sull'urgenza dell'adozione di provvedimenti che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini (assistenza sanitaria, assicurazione t.b.c., asili nido, assistenza malattia pensionati, enaoli).

Considerato inoltre che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative, valutano con interesse e attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziale altri indicatori economici in misura tale da non scoraggiare né l'innovazione di processo né l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.

Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un azione concertata nei confronti dei pubblici poteri, nonché per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di rimuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro. Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

In relazione a quanto previsto dalla lett. B. di pag. 4 "Livello territoriale" del Protocollo di nuove relazioni industriali del 5.4.90, le Centrali Cooperative confermano che il testo convenuto non preclude la possibilità di consultazioni tra le parti anche al livello di singoli territori provinciali, in quanto demanda al livello regionale la definizione delle modalità e degli strumenti della consultazione.

...OMISSIS...da pag. 191 a pag. 208:

u Allegato 12 - PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEI REDDITI, LA LOTTA ALL'INFLAZIONE E IL COSTO DEL LAVORO (31 luglio 1992)
u Allegato 13 - PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE, SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI, SULLE POLITICHE DEL LAVORO
E SUL SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO (23 luglio 1993)

Allegato 14 - PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE
ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE

CGIL
CISL
UIL

In base a quanto è convenuto nel Protocollo 23.7.93 firmato dalle Parti Sociali e dal Governo si conviene alla seguente disciplina Generale, come da accordo quadro, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle cooperative e loro società collegate.

Titolo I - COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO

Art. 1 - AMBITO E INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite su iniziative delle Associazioni Sindacali firmatarie del Protocollo 23.7.93 nelle unità produttive nelle quali le imprese cooperative abbiano più di 15 lavoratori e nelle unità produttive delle imprese cooperative agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della legge n. 300/70.

Anche le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicato nella impresa cooperativa possono assumere l'iniziativa, ovvero quelle abilitate alla presentazione delle liste elettorali e che hanno formalmente aderito al presente accordo.

L'iniziativa deve essere esercitata da parte delle Organizzazioni Sindacali possibilmente entro il 31.12.94.

Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziative delle stesse RSU e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

Art. 2 - SISTEMA ELETTIVO

A suffragio universale e a scrutinio segreto sono eletti 2/3 dei seggi.

Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di lavoro applicato nell'unità produttiva è riservato il terzo residuo dei seggi mediante elezione o designazione in proporzione dei voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

Art. 3 - NUMERO DEI COMPONENTI

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 lavoratori;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Art. 4 - DIRITTI, PERMESSI, LIBERTA' SINDACALI, TUTELE E MODALITA' DI ESERCIZIO

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n. 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20 legge n. 300/70;
b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 legge n. 300/70;
c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/70.

Art. 5 - COMPITI E FUNZIONI

Le RSU subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale

applicato nell'unità produttiva.

Art. 6 - DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

I componenti della RSU restano in carica per tre anni al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 7 - DECISIONI

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Art. 8 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

Titolo II - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

Art. 9 - MODALITA' PER INDIRE LE ELEZIONI

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui all'art. 1, titolo 1, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni

dalle data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Art. 10 - QUORUM PER LA VALIDITA' DELLE ELEZIONI

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui il quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali determineranno le modalità per una eventuale nuova consultazione nell'unità produttiva.

Art. 11 - ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo art. 12, la contrattazione di categoria regolerà limiti di esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

Art. 12 - PRESENTAZIONE DELLE LISTE

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
2) la lista sia correlata da un numero di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% egli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista e i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più

di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 13, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 15, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Dovrà scegliere a quale lista candidarsi pena la decadenza.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

Art. 13 - COMMISSIONE ELETTORALE

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore appartenente all'unità produttiva, non candidato.

Art. 14 - COMPITI DELLA COMMISSIONE

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
b) verificare la valida presentazione delle liste;
c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 15 - AFFISSIONI

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 9, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 16 - SCRUTATORI

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 17 - SEGRETEZZA DEL VOTO

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 18 - SCHEDE ELETTORALI

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 19 - PREFERENZE

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista, vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più

preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

Art. 20 - MODALITA' DELLA VOTAZIONE

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 21 - COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

Il seggio elettorale è composto dagli scrutatori di cui all'art. 16 parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

Art. 22 - ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 23 - RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli

scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 24 - COMPITI DEL PRESIDENTE

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 22 la firma accanto al suo nominativo.

Art. 25 - OPERAZIONI DI SCRUTINIO

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc..) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantire la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

Art. 26 - ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previste dall'art. 2.1 comma, parte I del presente accordo,

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati, e in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Art. 27 - RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al comma 1 e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione Cooperativa territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 28 - COMITATO DEI GARANTI

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione Cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine di 10 giorni.

Art. 29 - COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.

La nomina a seguito di elezione o designazione dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 30 - ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 31 - CLAUSOLA FINALE

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie previo preavviso di quattro mesi.

LEGA NAZIONALE

CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

ASSOCIAZIONE GENERALE ITALIANA

CGIL-CISL-UIL.

Roma, 13 settembre 1994

Allegato 15 - PROTOCOLLO D'INTESA SULLE POLITICHE FORMATIVE FRA ASSOCIAZIONI COOPERATIVE E CGIL-CISL-UIL

Associazioni Cooperative AGCI, CCI, LNCeM e CGIL, CISL, UIL convengono che la formazione professionale debba svolgere un ruolo di primo piano nella valorizzazione delle risorse umane e nello sviluppo delle capacità personali dei lavoratori, nonché per la loro sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

L'assunzione di questi obiettivi costituisce la condizione necessaria sia per la miglior tutela della condizione di lavoro che per un rafforzamento della competitività ed efficienza del sistema di imprese e dei servizi.

Le parti, nel rilevare che la vigente legislazione in materia e la gestione effettiva dell'offerta formativa non assicurano una formazione professionale adeguata a tali obbiettivi, ritengono che la formazione professionale rappresenti non solo un fattore di sviluppo economico, ma anche sociale di primaria importanza;

- si impegnano, in questa fase di riforma, a contribuire alla riqualificazione del sistema formativo innanzitutto con la definizione di intese sulla materia;
- sottolineano l'importanza di intervenire congiuntamente sulle pubbliche istituzioni per ottenere la revisione dell'attuale sistema

normativo che regola la formazione professionale.

In questo contesto è decisivo un impegno comune di potenziamento della cultura e degli strumenti della bilateralità al fine di:

- rafforzare il ruolo e le capacità di interlocuzione del mondo del lavoro, imprese e sindacati, nei confronti delle istituzioni competenti, a livello nazionale e territoriale;
- dar vita ad un sistema di formazione continua dei lavoratori adeguatamente sostenuto in termini normativi ed economici che abbia il suo perno nella domanda formativa del mondo del lavoro;
- promuovere e progettare congiuntamente le azioni formative necessarie alla qualificazione professionale dei lavoratori, alla realizzazione degli obiettivi di qualità delle imprese, al governo del mercato del lavoro;
- promuovere e progettare iniziative anche formative sulle tematiche dell'Ambiente, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro anche in attuazione del D.lgs. n. 626/94.

A tale scopo saranno attuate le necessarie collaborazioni e sinergie tra Enti Bilaterali ed Osservatorio sulla Cooperazione.

Questi impegni sono particolarmente urgenti in relazione alla gestione delle leggi nn. 223/91 e 236/93 e all'importanza che in esse assumono i processi di reimpiego.

1. RIFORME LEGISLATIVE E PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI

Nel quadro delle indicazioni suesposte le parti ritengono urgente dare rapida e concreta attuazione a quanto in materia contenuto nell'intesa 23.7.93 di Palazzo Chigi:

a) realizzare un raccordo sistematico tra il mondo dell'istruzione e il mondo del lavoro, anche tramite la partecipazione delle parti sociali negli organismi istituzionali dello Stato e delle Regioni, dove vengono definiti gli orientamenti e i programmi e le modalità di valutazione e controllo del sistema formativo;
b) realizzare un sistematico coordinamento interistituzionale tra i soggetti protagonisti del processo formativo (Ministero del Lavoro, Ministero della Pubblica Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica, Regioni), al fine di garantire una effettiva gestione integrata nel sistema;
c) istituire il Consiglio Nazionale della Formazione Professionale, presso il Ministero del Lavoro, con i rappresentanti dei Ministeri suindicati, del Ministero dell'industria, delle Regioni e delle parti sociali;
d) realizzare prontamente l'adeguamento del sistema di formazione professionale con la revisione della Legge quadro n. 845/78 secondo le linee già prefigurate, tenuto conto dell'apporto che può essere fornito dal sistema scolastico:

- rilievo dell'orientamento professionale come fattore essenziale;
- definizione di standards formativi unici nazionali coerenti con l'armonizzazione in atto in sede comunitaria;
- ridefinizione delle responsabilità istituzionali tra il Ministero del Lavoro (potere di indirizzo e ruolo di garanzia sulla qualità della formazione e sulla validazione dei suoi risultati) e Regioni (ruolo di progettazione dell'offerta formativa coerentemente con le priorità formative individuate nel territorio). In questo ambito alla conferenza Stato-Regioni dovrà essere affidato il compito di ricondurre ad un processo unitario di programmazione e valutazione le politiche formative;
- ruolo decisivo degli osservatori della domanda di professionalità istituiti bilateralmente dalle parti sociali, in raccordo con le istituzioni competenti;
- specifica considerazione degli interventi per i soggetti deboli del mercato del lavoro;
- sistema gestionale pluralistico e flessibile;
- avvio della formazione continua;
- stabilire criteri rigorosi per l'accreditamento dei Centri di Formazione Professionale convenzionati con le pubbliche istituzioni, onde favorirne la trasformazione in agenzie formative raccordate con il mercato del lavoro;

e) elevare l'età dell'obbligo scolastico a 16 anni, mediante iniziativa legislativa che, fra l'altro, valorizzi gli apporti che al sistema scolastico possono essere offerti da interventi di formazione professionale; per assicurare la maggiore efficacia sociale a tale obiettivo, esso dovrà essere accompagnato dalla messa a punto di strumenti idonei alla prevenzione e al recupero della dispersione scolastica, individuando tra l'altro in tale attività uno dei possibili campi di applicazione dei programmi di interesse collettivo;

f) portare a termine la riforma della scuola secondaria superiore, nell'ottica della costruzione di un sistema per gli anni 2000, integrato e flessibile tra sistema scolastico nazionale e formazione professionale ed esperienze formative sul lavoro sino a 18 anni di età;

g) valorizzare l'autonomia degli istituti scolastici e universitari e delle sedi qualificate di formazione professionale, per allargare e migliorare l'offerta formativa post-qualifica, post-diploma e post-laurea, con particolare riferimento alla preparazione di quadri specializzati nelle nuove tecnologie, garantendo il necessario sostegno legislativo a tali percorsi formativi e il coordinamento tra le istituzioni competenti;

h) finalizzare le risorse finanziarie derivanti dal prelievo dello 0,30% a carico delle imprese (legge n. 845/78) alla formazione continua, al di là di quanto previsto nella legge n. 236/93, privilegiando tale asse di intervento anche in rapporto all'utilizzo del Fondo Sociale Europeo;

i) prevedere un piano straordinario triennale di riqualificazione e aggiornamento del personale, ivi compresi i docenti della scuola e della formazione professionale, per accompagnare il decollo delle linee di riforma suindicate;

l) avviare un piano di intervento specificatamente, mirato a superare i gravi ritardi dei sistemi formativi nel Mezzogiorno.

2. OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

2.1. FORMAZIONE IN ALTERNANZA, STAGES FORMATIVI, ORIENTAMENTO

2.1.1. Il contratto di apprendistato va mantenuto nella funzione tradizionale di accesso teorico-pratico a qualifiche specifiche di tipo tecnico. Ne va comunque valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità, anche mediante l'intervento degli enti bilaterali e delle Regioni. Se ne deve quindi incentivare la parte formativa attraverso moduli stabiliti da parte degli organismi bilaterali, i quali contribuiranno alla certificazione da parte delle regioni della realizza zione dell'attività formativa, quale condizione per la fiscalizzazione degli oneri sociali.
I programmi di insegnamento complementare potranno essere presentati alle Regioni per il successivo inoltro al Fondo Sociale Europeo. In relazione all'innalzamento dell'obbligo scolastico sarà consentito, attraverso la contrattazione collettiva, uno spostamento della soglia di età.

2.1.2. La normativa prevista dalla legge n. 451/94 sui contratti di formazione-lavoro è condivisibile nell'impianto generale che distingue fra diverse forme di CFL in rapporto all'acquisizione di professionalità più o meno elevate.
Le parti ritengono che tale normativa debba essere integrata e modificata attraverso:

- la differenziazione degli incentivi, elevandoli per i CFL delle fasce medio-alte, che prevedono un maggior numero di ore di formazione;
- la certificazione dei risultati formativi da parte delle istituzioni competenti, le Regioni, con il coinvolgimento degli Organismi Bilaterali costituiti fra le parti sociali; la certificazione deve essere la condizione dei maggiori benefici contributivi di cui sopra;

2.1.3. Per gli stages formativi le parti ritengono che la legge n. 236/93 e la circolare ministeriale applicativa contengano una definizione normativa dell'istituto condivisibile, a condizione di prevedere un adeguato sistema di sostegno economico per i soggetti in stage, in particolare per i disoccupati senza reddito, e di attribuzione, per gli stages destinati agli studenti, della responsabilità della convenzione scuola/impresa ai presidi e ai direttori di CFP, nell'ambito dei criteri-quadro definiti dai Provveditorati e dalle Regioni e previa concertazione con le parti sociali.

2.1.4. Per l'orientamento le parti sociali ritengono necessario che le istituzioni preposte e i privati coinvolti contribuiscano concretamente al riassetto di un sistema più omogeneo e funzionale alla formazione e all'informazione orientativa. In particolare l'alternanza costituisce una modalità valida per costruire un reale ponte tra il mondo della formazione e quello dell'impresa. Per l'orientamento, quindi, le parti richiedono una

nuova legge quadro che valorizzi in un contesto integrato sia l'orientamento scolastico che quello professionale, con un loro attivo coinvolgimento.

2.2 RIATTIVAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Nelle aree deboli, di cui alla legge n. 488/92, oltre ai programmi di interesse collettivo a favore di giovani disoccupati nel Mezzogiorno per favorire l'insediamento di nuove iniziative produttive, le parti sociali potranno contrattare appositi pacchetti di politica attiva del lavoro, di flessibilità e formazione professionale, in collaborazione con le Agenzie dell'impiego e le Regioni.

3. FORMAZIONE CONTINUA

Le parti si impegnano a sostenere la valorizzazione del dialogo sociale e la valorizzazione delle risorse anche per la formazione continua nel nuovo regolamento dei Fondi Strutturali della Cee e si impegnano a concordare posizioni comuni sulle procedure dei fondi strutturali e dei programmi comunitari.

Preso atto della rapidità delle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro e delle professionalità, le parti intendono favorire lo sviluppo di capacità più vicine alle esigenze delle aziende cooperative con un sistema di formazione che adegui le professionalità dei lavoratori alle nuove tecnologie introdotte nelle aziende e alle strategie organizzative finalizzate ad una nuova qualità dei prodotti e dei servizi.

A tale riguardo diventa significativa la realizzazione di un vero e proprio sistema integrato della formazione continua per:

- monitorare le dinamiche professionali e i fabbisogni formativi;
- aggiornare i modelli formativi nell'ambito dei diversi contesti territoriali, professionalità e di classi di utenza;
- conoscere i punti di incontro tra domanda e offerta formativa dei lavoratori occupati, favorendo inoltre gli interventi di politica attiva in tal senso;
- promuovere interventi formativi nei confronti delle fasce deboli, delle donne, dei lavoratori in cassa integrazione e mobilità.

4. ORGANISMI BILATERALI

Si concorda di costituire, ai livelli nazionali e regionali, Organismi Bilaterali Paritetici, che operino nel comparto cooperativo al fine di sviluppare e favorire la formazione professionale, in un quadro di relazioni sindacali coerenti tanto con gli obiettivi di sviluppo e di

qualificazione produttiva che occupazionale delle imprese cooperative.

Questo sistema di strutture paritetiche avrà le seguenti finalità e compiti:

- stabilire rapporti permanenti di confronto con le istituzioni e gli enti competenti su tutte le tematiche della formazione professionale;
- partecipare attivamente alle politiche formative della Comunità Europea, sia attraverso i programmi e le azioni comunitarie, sia promuovendo il ruolo del dialogo sociale e delle strutture paritetiche;
- promuovere il confronto a livello europeo con le organizzazioni europee dei sindacati e delle organizzazioni della cooperazione, per l'elaborazione di eventuali iniziative comuni per una più incisiva azione della Commissione CEE;
- sviluppare ricerche sui fabbisogni formativi delle aziende cooperative e dei lavoratori addetti;
- progettare standards e moduli formativi sperimentali, a partire dai moduli per i CFL;
- promuovere attivamente la formazione continua, anche attraverso la progettazione e sperimentazione di moduli e tipologie di corsi; le parti si impegnano inoltre a definire congiuntamente progetti di formazione continua ai vari livelli, a partire da quelli aziendali, anche al fine di utilizzare i contributi pubblici previsti dalla legge n. 236/93;
- favorire le pari opportunità, promuovendo e progettando formazione volta alla valorizzazione del lavoro femminile e alla diffusione di azioni positive;
- progettare, promuovendone anche la sperimentazione, modelli formativi mirati ai soggetti deboli del mercato del lavoro e a rischio di esclusione sociale;
- progettare, promuovendone anche la sperimentazione, modelli formativi per i soggetti in cerca di prima occupazione con difficoltà di inserimento lavorativo superabile attraverso adeguata formazione professionale;
- promuovere formazione professionale degli operatori delle cooperative sociali e progettare e sperimentare specifici modelli formativi con particolare riguardo alle cooperative sociali con finalità terapeutiche e di recupero sociale.

Tali compiti saranno suddivisi fra Organismi Nazionali a Regionali, in rapporto alla diversità degli interlocutori pubblici (CEE, Ministeri, Regioni, Enti Locali) e ai rispettivi ambiti di intervento.

In particolare sarà compito dell'Organismo paritetico nazionale promuovere la nascita delle strutture regionali e di coordinarne l'attività, allo scopo di ottenere una migliore funzionalità dei compiti; mentre sarà compito delle strutture paritetiche regionali promuovere e mettere in funzione attività di orientamento e "counselling" per favorire azioni di reimpiego in collaborazione con le Agenzie Regionali, con le quali vanno stipulate apposite convenzioni (vedi art. 9 comma 2 della legge n. 236).

In vista della costituzione degli organismi bilaterali regionali di cui sopra, anche al fine di operare con il massimo dell'efficienza e

dell'efficacia e per evitare duplicazione di funzioni e oneri aggiuntivi, andranno valorizzate e armonizzate, laddove esistano, le esperienze e le competenze degli Organismi di emanazione sia della cooperazione che delle organizzazioni sindacali.

Il finanziamento degli Organismi Bilaterali avverrà:

- attraverso una quota minima a carico delle Organizzazioni cooperative per le spese d'impianto a livello nazionale e regionale, utilizzando le sedi delle Associazioni cooperative stesse;
- attraverso il finanziamento pubblico per i progetti finalizzati riferiti all'utilizzo dei Fondi Comunitari e di Fondi nazionali e regionali previsti dalle leggi, in particolare per la formazione continua e la formazione in alternanza.

Le parti si impegnano a costituire i suddetti Organismi a livello nazionale entro due mesi dalla firma dell'accordo, a livello regionale con le gradualità relative alle specificità locali, e comunque non oltre sei mesi dalla firma dell'accordo. Nel frattempo le parti costituiscono un gruppo di esperti al fine di realizzare un progetto di analisi dei fabbisogni di professionalità e competenza nel settore cooperativo, anche al fine di contribuire all'attuazione di quanto fissato dall'art. 9, comma 1, della legge n. 236/93.

... OMISSIS ... LEGGI E REGOLAMENTI da pag. 225 a pag. 331

Legge 20 maggio 1970 n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro - Statuto dei lavoratori.

Legge 15 luglio 1996 n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali.

Legge 11 maggio 1990 n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali.

Legge 29 dicembre 1990 n. 428 - Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee.
Legge 30 dicembre 1971 n. 1204 - Tutela delle lavoratrici madri.

DPR 25 novembre 1976 n. 1026 - Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri.

Legge 9 dicembre 1977 n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Legge 10 aprile 1991 n. 125 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

Legge 29 maggio 1982 n. 297 - Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.

Legge 13 maggio 1985 n. 190 - Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi.

Legge 2 aprile 1986 n. 106 - Modificazione della legge 13 maggio 1985, n. 190, recante riconoscimento giuridico dei quadri intermedi.

D.L. 30 ottobre 1984, n. 726 convertito, con modificazioni, in legge 19 dicembre 1984, n. 863 - Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali.

Legge 23 luglio 1991 n. 223 - Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità Europea, avviamento al lavoro e altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.

D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, in legge 19 luglio 1993 n. 236 - Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.

Il testo del D.L. 16 maggio 1994, n. 299, coordinato con la legge di conversione 19 luglio 1994 n. 451 - Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali.

Legge 18 aprile 1962 n. 230 - Disciplina del contratto pubblico a tempo determinato.

D.L. 3 dicembre 1977 n. 876 - Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e turismo.

Legge 3 febbraio 1978 n. 18 - Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 3 dicembre 1977 n. 876, concernente la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo.

Legge 26 novembre 1979 n. 598 - Ulteriore proroga dell'efficacia delle norme sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo.

Legge 25 marzo 1983 n. 79 - Contratto a tempo determinato.

Legge 11 novembre 1983 n. 638 - Contratto a tempo determinato.

Legge 28 febbraio 1987 n. 56 - Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro.

D.lgs. 19 settembre 1994 n. 626. D.lgs. 19 marzo 1996, n. 242 - Modifiche e integrazioni al D.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, recante attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.