CCNL per dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

Testo ricavato dall'innesto, sul vecchio testo del 4 dicembre 1994, dell'accordo di rinnovo del 5 ottobre 1999 e delle sessioni di stesura del 17-19 maggio 2000 - 23-24 ottobre 2000 e 27 novembre 2000 e del 8 e 9 gennaio 2001.

p. ANCC Coop

p. FILCAMS CGIL

p. ANCD

p. FISASCAT CISL

p. CCI Federconsumo

p. UILTuCS UIL

p. AGCI

Note:

Le parti *in corsivo* sono le novità introdotte sulla base dell'accordo di rinnovo del 5 ottobre 1999.

Firenze, 9 gennaio 2001.

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 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del Contratto Collettivo Nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali

attribuendo alla 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 ed 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 luglio 1993.

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 luglio 1993.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro del personale 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[(*)] .

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.

[1] _____

[(*)] Vedi i protocolli allegati N. __ e __

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 ed al secondo livello di contrattazione con le modalità e i contenuti stabiliti nell'art. 14 .

[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 (artt. 8 e 9).

[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 nella 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 luglio 1993 (*) .

[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

[1]

(*) V. Protocollo 23 luglio 1993, parte prima - Impegni delle Parti - Allegato n. 13

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 *le relazioni intercorrenti tra la normativa contrattuale e la legislazione emanata in materia di rapporto di lavoro*.

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 ed alle relative innovazioni tecnico-organizzative, nonché ai loro riflessi sulla organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali e professionali, saranno fornite le informazioni stabilite ai diversi livelli di competenza come sotto specificato *(nazionale, regionale, aziendale) allo scopo di consentire anche l'attivazione di una eventuale fase di confronto sui progetti di cui all'art. 3 (partecipazione).*

[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*; per quanto riguarda le informazioni sui progetti con le procedure previste dal punto 3 dell'art. 3.*

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 ed ai prevedibili riflessi sugli andamenti occupazionali e sulla struttura della occupazione, suddivisa per livelli e per tipologia dei contratti di assunzione, con particolare riferimento alla 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.*

[4] *Nel corso degli incontri saranno fornite informazioni anche sui problemi inerenti la riforma del settore distributivo 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.*

[5] *Le Associazioni Cooperative nazionali, a fronte di propri progetti strategici di rilevanza nazionale e/o territoriale forniranno, nel corso di appositi incontri alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL informazioni relative alle caratteristiche dei progetti, ai piani di investimento ed ai tempi di realizzazione. Acquisite tali informazioni le parti potranno concordemente dare attuazione alle previsioni ed alle procedure di cui all'art. 3 lett. a) e b).*

[6] *Nello stesso incontro saranno esaminati la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, anche con riferimento al Dlgs n° 114/98, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.*

B) LIVELLO REGIONALE(*)

[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 *e sui processi di esternalizzazione*.
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 ed alla loro localizzazione, nonché alle implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, di occupazione e di mobilità.

[2] Il suddetto incontro verterà anche sulla 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.

[5] *Nello stesso incontro saranno esaminati la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, anche con riferimento al Dlgs n° 114/98, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal 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 R.S.U. di cui all'art. 29, 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 innovazioni tecnologiche e le conseguenti riorganizzazioni aziendali*, con particolare riferimento:

[1] ———————————

(*) 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.

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;
IV) *ai programmi di formazione professionale nelle cooperative con oltre 300 dipendenti, secondo le previsione di cui al comma 4 dell'art. 17*
V) *effetti legge n° 125/1991;*
VI) *terziarizzazione, affiliazione, utilizzo lavori atipici;*
VII) agli inserimenti relativi alle categorie protette.

[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 ed 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 *anche in relazione alla possibile attivazione di quanto previsto al successivo art. 3, ivi compreso quanto previsto dalle procedure.*

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti concordano che le informazioni fornite ai livelli A), B), C), ad esclusione di quelle aventi carattere strategico comunicate alle Segreterie delle OO.SS. firmatarie, laddove siano state espresse in forma scritta saranno trasmesse anche all'Osservatorio Nazionale ove contribuiranno ad alimentare la banca dati dello stesso.

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 sulla 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 del Codice Civile (vedi appendice, leggi e regolamenti). *Le parti si impegnano all'obbligo della riservatezza rispetto alle informazioni acquisite. Nel caso di violazione dell'obbligo le parti si incontreranno per valutare le conseguenze e decidere le opportune iniziative.*

[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 R.S.U. e/o R.S.A. 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 della 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. 22, 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, dalle R.S.U. e dalle OO.SS. competenti per livello*, 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 R.S.U. e da 6 (sei) membri nominati dalla Associazione Cooperativa competente per livello o dalla azienda interessata.

C) - ACCORDI DI AVVIO

Al fine di favorirne il successo le parti, anche come coerente sviluppo di quanto previsto dai precedenti punti, a fronte di nuovi insediamenti *ed a ampliamenti di rilevante importanza di insediamenti già esistenti* 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 ed all'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. (*)

[1]

(*) Ferme restando le materie di cui all'art. 14 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 luglio 1993 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 alla 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 trenta per cento 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 cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

[5] La violazione della norma di cui al comma 3 della presente lettera 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 OSSERVATORIO NAZIONALE

[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 *convengono di costituire* l'Osservatorio Nazionale sulla distribuzione cooperativa, *secondo le modalità di funzionamento di cui al regolamento allegato*, con lo scopo precipuo di:

I) confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito alla 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 della occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento;

IV) seguire l'andamento della 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 *al comma 2 dell'art. 24;*

V) rilevare eventuali problematiche derivanti dall'inserimento in azienda di lavoratori extracomunitari, tossicodipendenti, etilisti e portatori di handicaps ed individuare le iniziative che possono concorrere alla loro soluzione;

VI) sviluppare una analisi generale dei fabbisogni formativi del settore;

VII) svolgere indagini ed 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;

VIII) seguire lo sviluppo del lavoro interinale - nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le parti sociali - e dei lavori atipici;

IX) *sviluppare analisi sui sistemi di partecipazione nella distribuzione commerciale e cooperativa in Italia e in Europa e sul dialogo sociale europeo*;

X) *ricevere dalle organizzazioni territoriali, gli accordi realizzati a livello aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL*.

[2] *A livello nazionale si effettueranno degli incontri al fine di monitorare le politiche del lavoro, quanto previsto in materia di assistenza sanitaria integrativa, nonché le iniziative formative svolte per la categoria dei Quadri mediante il coinvolgimento di una rappresentanza degli stessi.*

[3] *L'Osservatorio Nazionale istruisce su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, con riferimento a sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, dell'organizzazione del lavoro, dell'innovazioni tecnologiche e delle altre materie affidate dalle parti*.

[4] Tutte le elaborazioni e le proposte della sezione dell'Osservatorio Nazionale saranno *presentate nel corso di un apposito incontro* alle parti stipulanti il CCNL per consentire, *anche attraverso la sottoscrizione di uno specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto, ivi compresa l'individuazione di nuove figure professionali di II livello per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.*

[5] *Le parti convengono di effettuare una prima verifica sullo stato di funzionamento e sulla realizzazione delle attività dell'Osservatorio a conclusione del primo biennio di vigenza del presente CCNL.*

[1] ———————————

ART. 7 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 i 30 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, terzo comma, 412 Codice di Procedura Civile e 2113, quarto comma Codice Civile, come modificati dalla legge 11 agosto 1973 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 COMITATO MISTO PARITETICO NAZIONALE

[1] *A livello nazionale le parti stipulanti costituiranno il "Comitato Misto Paritetico Nazionale", con sede in Roma, composto da 6 rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, nonché eventuali supplenti.*

[2] *Compiti principali di tali comitati sono:*

- *I. effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore distributivo del terziario;*
- *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. incentivare e promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;*
- *IV. promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, percorsi formativi previsti dal Dlgs n° 626 del 1994, anche in riferimento all'apprendistato ed ai conseguenti possibili stage e tirocini formativi, in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;*
- *V. analizzare, progettare e di conseguenza favorire le opportunità di accesso per la cooperazione ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo;*
- *VI. predisporre progetti pilota di formazione professionale da realizzare a livello nazionale e/o*

territoriale;

VII. promuovere e coordinare, a livello nazionale e territoriale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con i Ministeri competenti, le Regioni ed altri Enti interessati;

VIII. valutare i percorsi formativi previsti dalla L. 626/94;

IX. valorizzare in tutti gli ambiti significativi la specificità delle relazioni sindacali della distribuzione cooperativa;

X. promuovere e coordinare a livello nazionale iniziative in materia di formazione e aggiornamento dei promotori del Fondo Previcooper.

Il Comitato Misto Paritetico Nazionale per la realizzazione degli obiettivi di cui sopra stabilirà un rapporto funzionale, di collaborazione con gli Enti Bilaterali Confederali (Coop Form Nazionali o Regionali), in merito alle iniziative individuate.

[3] *In caso di assenza o di inattività dei Comitati Misti Paritetici Regionali o per progetti che interessano più ambiti regionali, il Comitato Misto Paritetico Nazionale può:*

I. *espletare quanto demandato dall'art. 81 in materia di contratti a termine;*

II. espletare quanto previsto dall'accordo quadro sui contratti di formazione e lavoro;

III. svolgere anche funzioni di promozione delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998;

IV. esprimere parere di conformità su progetti presentati per l'assunzione di apprendisti in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia.

[4] *Qualora il Comitato di cui al presente articolo sia chiamato ad esprimere pareri di conformità comunque finalizzati, gli stessi si intenderanno positivamente espressi qualora non siano adottati nel termine di giorni 20 dal ricevimento della formale richiesta*.

[5] *Le parti convengono di definire entro il 30.11.1999 il regolamento attuativo del Comitato Misto Paritetico Nazionale di cui al presente articolo.*

ART. 9 COMITATI MISTI PARITETICI REGIONALI

[1] *Ove sia più significativa la presenza di imprese cooperative del settore, anche a livello regionale*, le parti stipulanti costituiranno "Comitati Misti Paritetici".

[2] Compiti principali di tali comitati sono:

I) attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative di settore;

II) effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore distributivo del terziario;

III) 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;

IV) espletare quanto demandato dall'art. *81* in materia di contratti a termine;

V) espletare quanto previsto dall'accordo quadro sui contratti di formazione e lavoro;

VI) svolgere anche funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998;

*VII) svolgere quanto previsto in merito ai contratti a tempo parziale di 8 ore settimanali, di cui all'art. 79**;***

VIII) esprime parere di conformità su progetti presentati per l'assunzione di apprendisti in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia;

IX) ricevere dalle imprese che non hanno contrattazione aziendale i programmi di flessibilità realizzati, curandone la registrazione.

Presso tali Comitati avranno sede le Commissioni di Conciliazione secondo quanto previsto dall'art. 38.

[3] *Qualora i Comitati di cui al presente articolo siano chiamati ad esprimere pareri di conformità comunque finalizzati, e gli stessi non siano adottati nel termine di giorni 15 dal ricevimento della formale richiesta, si intenderanno non espressi e quindi rinviati alla competenza del Comitato Misto Paritetico Nazionale per il relativo parere di conformità.*

[4] *I Comitati Misti Paritetici coordineranno la propria attività con il Comitato Misto Paritetico Nazionale e la Commissione prevista dal CCNL per le pari opportunità, stabilendo un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti Bilaterali Confederali Regionali (Coop Form) , in merito alle iniziative individuate.*

TITOLO III - LIVELLO DI CONFRONTO REGIONALE

ART. 10

[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. 9 e in merito alle azioni positive per le pari opportunità;

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

III) confronti sulle norme vigenti o emanande 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. 11

[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 agli artt. 8 e 9 e dall'Osservatorio di cui all'art. 6.

TITOLO V - LAVORO DEI SOGGETTI AVENTI DIRITTO AD ASSUNZIONE OBBLIGATORIA

ART. 12

[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 handicaps in funzione della loro capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie, anche su segnalazione e partecipazione delle R.S.U.

[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 marzo 1971 n. 118. Su tale punto convengono di intervenire congiuntamente presso i competenti Ministeri del Lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato ed 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. 13 ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

[1] Ai sensi del secondo comma dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991 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, 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 quinto comma dell'art. 25, legge 23 luglio 1991 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. 14 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 ed 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 R.S.U. 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 ed 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 ed 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 del 23 luglio 1993.

[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 al comma 2 dell'art. 90 e dall'art. 91;
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, *lavoro temporaneo* ,ecc.) e all'applicazione della legge 28 febbraio 1987 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. 106;
X. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
XI. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge 20 maggio 1970 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 ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa medesima; *per i consorzi tali erogazioni potranno essere collegate ai risultati delle cooperative associate*.Tali erogazioni devono rispondere alle caratteristiche di cui al comma 4 del presente articolo;
XIII. l'assistenza sanitaria integrativa;
XIV. 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. 15 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

[1] *Tra le materie oggetto della contrattazione di secondo livello aziendale è inclusa l'assistenza sanitaria integrativa, secondo le previsioni di cui al successivo comma 4.*

[2] *Le parti convengono, altresì, di istituire una Commissione paritetica a livello nazionale per individuare strumentazioni e schemi applicativi, di orientamento alla contrattazione di secondo livello che sia specifico sulla materia, nonché eventuali rapporti tra offerte di servizio e modalità di finanziamento. A tal fine, vista la complessità della problematica, le parti si incontreranno allo scopo di realizzare quanto previsto dal precedente comma entro il 31 luglio 2000.*

[3] *Le parti si danno atto che quanto sopra previsto non influirà sulle scadenze della contrattazione di secondo livello, così come definite dalle stesse.*

[4] *Resta inteso che i costi relativi vanno ricompresi nelle erogazioni previste dal punto 2 - Assetti contrattuali dell'accordo 23 luglio 1993 - dal comma 3 e dalla lettera XII del comma 5 dell'art. 14 del presente contratto e ne mantengono le caratteristiche e le specificità.*

ART. 16 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 nell'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 della eventuale mobilità aziendale che le parti non intendono ulteriormente vincolare.

TITOLO VII - FORMAZIONE

ART. 17

[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 *in riferimento al Dlgs* 626/94;
IV. formazione in marketing, vendite e servizi, acquisti e gestione di stock;
V. formazione di contabilità;
VI. formazione sul ruolo e sulla utilizzazione delle nuove tecnologie;
VII. studio di una lingua della U.E. in aggiunta alla lingua madre;
VIII. progetti di formazione per apprendistato.

[4] 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 sono di competenza aziendale, ad esclusione di quanto previsto dai successivi commi 5 e 6.

[5] 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] 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 sulla opportunità che siano realizzati aziendalmente progetti formativi specifici per componenti di R.S.U. 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. 18

[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 ottobre 1960 n. 1369, in base alla quale sono esclusi dagli appalti i lavori che sono strettamente pertinenti alla 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 R.S.U. 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 maggio 1970 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 europee 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 articoli 19 e 20 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. 19 NORMATIVE GENERALI

[1] Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le R.S.U. e/o R.S.A. 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 ed 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 maggio 1970 n. 300, si conviene che gli istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1 del DLCPS 29 luglio 1947 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. 20 VIDEOTERMINALI

[1] Le parti convengono che le apparecchiature informatiche, dotate di video terminale, di cui alla direttiva del Consiglio CEE del 29.5.1990, sono da considerarsi un comune strumento di lavoro che agevola lo svolgimento della 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 ed 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. 19 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. 21

[1] Ai sensi dell'art. 47 della legge 19 dicembre 1990 n. 428 (*) quando si intenda effettuare, ai sensi del nuovo articolo 2112 del Codice Civile, 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 R.S.U. e/o R.S.A. 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 R.S.U. e/o R.S.A. 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 i 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'articolo 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

TITOLO XI - MOBILITA'

ART. 22

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. 23

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

[1]
(*) Legge riportata in appendice

TITOLO XIII - AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

ART. 24 COMMISSIONE PARITETICA

[1] Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna[*] , 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 aprile 1991 n. 125 [*];

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'articolo 1 della legge 10 aprile 1991 n. 125.

IV. proporre iniziative di formazione professionale di concerto con i Comitati Misti di cui all'art. 8 e 9 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. 25 MOLESTIE SESSUALI

[1] Le parti riconoscono la gravità del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro ed 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.

[1]
[*] Legge riportata in appendice

TITOLO XIV - DIRITTI SINDACALI

ART. 26 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 maggio 1970 n. 300[(1)], 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 R.S.A., nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di otto dipendenti.

[2] Le Organizzazioni Sindacali interessate devono comunicare, con lettera raccomandata, alle cooperative ed alle Associazioni rappresentative di queste ultime, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, lettere 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 13/9/1994.

[3] I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera 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. 27 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 alla Organizzazione Sindacale prescelta.

ART. 28 DIRITTI SINDACALI DELLE RAPPRESENTANZE PREVISTE DALL'ART. 26, C. 1, LETT. B)

[1] Alle rappresentanze sindacali aziendali previste dall'art. 26, comma 1, lettera b) del presente CCNL, trovano applicazione le disposizioni della legge 20 maggio 1970 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 maggio 1970 n. 300. Le procedure e le modalità sono quelle stabilite dal successivo art. 37.

ART. 29 R.S.U.: COMPITI, FUNZIONI E COMPOSIZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

[1] Le R.S.U. 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

[1]
(1) Come modificato dagli esiti referendari dell'11 Giugno 1995 nel seguente nuovo testo, in vigore dal 28 settembre 1995:

"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".

del livello aziendale, secondo le modalità definite nel CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali delle Organizzazioni Sindacali di categoria.

[2] Nelle cooperative che occupano più di 5 e fino a 15 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria di cui all'art. 26, comma 1, lettera 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 R.S.U. di cui sopra è costituita da 3 componenti.

[3] 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.

[4] 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 R.S.U. di cui all'art. 26, comma 1, lettera c), è costituita da 3 componenti.

[5] Nelle cooperative che occupano più di 15 dipendenti la R.S.U. di cui all'art. 26, comma 1, lettera 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 od 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 lettera 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. 29 è applicabile alle sole cooperative aderenti alla Confcooperative/Federconsumo.

ART. 30 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 R.S.U. 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 primo comma.

ART. 31 PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI DELLE R.S.U.

[1] I componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui alla lettera c) del precedente art. 26 hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti.

[2] Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) a tre componenti la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano più di 15 e fino a 200 dipendenti;

b) a tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) a tre componenti per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b);

d) per la R.S.U. 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. 29, secondo le fattispecie ivi previste.

[3] I permessi spettanti alle R.S.U. di cui al presente articolo saranno pari a 15 ore mensili nelle unità produttive che occupano più di 200 dipendenti ed 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 lettera b), comma 1 dell'art. 26 tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale; nei casi di cui alla lettera c) comma 1 dell'art. 26 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 R.S.A., 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 R.S.U.

[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. 32 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le Organizzazioni Sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A., i consigli dei delegati, nonché il delegato aziendale, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..

ART. 33 PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI DELLE R.S.U. COMPOSTE SPERIMENTALMENTE

I rappresentanti le R.S.U. composte in via sperimentale ai sensi dell'art. 30 del presente CCNL usufruiranno, complessivamente, dei permessi retribuiti spettanti ai componenti indicati all'art. 31 punto 2 lett. a) - b) - c) - d), secondo le modalità previste al punto 3 dello stesso art. 31 (unità produttive che occupano fino ed oltre 200 dipendenti).

ART. 34

Per quanto concerne la disciplina della 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 ottobre 1995,, applicativo dell'Accordo Interconfederale Centrali Cooperative AGCI, CCI, LNC e M e Confederazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL sottoscritto in data 13.9.1994, che diventano parte integrante del presente CCNL.

ART. 35 PERMESSI NON RETRIBUITI

[1] I componenti le R.S.U. 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 R.S.U..

[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. 36 AFFISSIONI

Il diritto di affissione negli appositi spazi di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970 n. 300 è esteso alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

ART. 37 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 R.S.U. e/o delle Organizzasioni Sindacali in base a quanto previsto dall'art. 6 dell'allegato accordo firmato in data 12 ottobre 1995.

[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 R.S.U. interaziendali o di area territoriale o circoscrizionale (punto 2 art. 29 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 R.S.U.

ART. 38 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 R.S.U. o, unitariamente, dalle Organizzazioni Sindacali, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale ed alla categoria particolarmente interessata.

[2] Ulteriori modalità per lo svolgimento del 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 maggio 1970 n. 300.

ART. 39 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 E ARBITRATO IRRITUALE

ART. 40 CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

[1] *Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs 31/3/1998 n. 80 e dal D.Lgs 29/10/98 n. 387, 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, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale presso l'Associazione Cooperativa o la Organizzazione Sindacale competente per territorio, alla quale aderisce o conferisce mandato la cooperativa o il lavoratore interessato, oppure dove ha sede il Comitato Misto Paritetico competente per territorio.*

[2] *La Commissione di conciliazione territoriale è composta:*

- *a) per le imprese della distribuzione cooperativa, da un rappresentante della stessa Associazione delle Cooperative;*
- b) *per i dipendenti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale territoriale di una delle Federazioni firmatarie del presente contratto, a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.*

[3] *La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.*

[4] *L'Associazione delle Cooperative, ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A.R., trasmissione a mezzo fax, consegna a mano in duplice copia o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.*

[5] *Ricevuta la comunicazione, la Commissione di conciliazione provvederà, entro 20 giorni, alla convocazione delle parti fissando il giorno, l'ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.*

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del D.Lgs n. 80/98.

[6] *Il termine previsto dall'art. 37 del D.Lgs n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione delle Cooperative o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.*

[7] *La Commissione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.*

[8] *Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve:*

- *a) contenere il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia;*
- *b) attestare la presenza dei rappresentanti dell'Organizzazione Sindacale e dell'Associazione Cooperativa, le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;*
- *c) attestare la presenza delle parti, personalmente comparse o correttamente rappresentate.*

[9] *Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113 comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c.,come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. n. 80/98 e dal D.Lgs. n. 387/98, in sede di Commissione di conciliazione.*

[10] *Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art.7.*

[11] *In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.*

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2000, fatti salvi gli accordi in materia.

Nota a verbale
L'impresa o il lavoratore interessato, qualora non intenda avvalersi della procedura di conciliazione di cui al presente articolo, anche tramite e con l'assistenza delle rispettive organizzazioni firmatarie del presente accordo, può promuovere il tentativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 del c.p.c. dinanzi alla competente commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

ART. 41 ARBITRATO IRRITUALE

[1] *Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 40 del presente contratto o all'art. 410 c.p.c. non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973 n. 533, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.*

[2] *L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale, con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.*

[3] *Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti, ovverosia dall'Associazione della Cooperativa e dall'Organizzazione Sindacale territoriale (FILCAMS o FISASCAT o UILTuCS) a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali; in difetto, dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il Collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.*

[4] *I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.*

[5] *Il Presidente del Collegio provvede a fissare, entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:*

- *a) l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;*
- *b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;*
- c) *eventuali ulteriori mezzi istruttori.*

[6] *Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.*

[7] *I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.*

[8] *Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della Legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.*

[9] *Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater del c.p.c.*

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.1.2000

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 della organizzazione del lavoro ed alla 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 alla 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 nella 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) MODALITÀ OPERATIVE

[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 alla unanimità sulle proposte da sottoporre alle parti stipulanti e in ordine agli indirizzi ed 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.

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 (†);
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 aprile 1962 n.283 ed all'art. 37 del DPR 26 marzo 1980 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.

[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	151 giorni
Secondo e terzo livello	60 giorni
Quarto e quinto livello	45 giorni
Sesto livello	30 giorni

[2] Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 16 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge il 18 marzo 1926 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.

[1] ———————————

(*) In mancanza di atto scritto il periodo di prova si intende non pattuito (art. 2096 Codice Civile)

(**) Legge 10 gennaio 1935 n. 112 (Gazzetta Ufficiale n. 54 del 5 marzo 1935). 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.

[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 (‡).

[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 (**).

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. 152, comma 2.

[3] La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed 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 ed 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 gennaio 1971 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 gennaio 1971, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, e ogni altra normativa in vigore ed emananda.

[1] ———————————
(‡) Corte Costituzionale: sentenza del 22 dicembre 1980 n. 189
(**) Art. 2096, Codice Civile.

[4] L'istituzione del livello quadri nella classificazione, salvo quanto stabilito dalla legge 13 maggio 1985 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 ed 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 : - 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 ed annuali e della tenuta dei libri contabili.

Esempi : - capi di un ufficio autonomo;
- capi contabili.

[3] Lavoratori che, in base alle indicazioni ricevute ed alla valutazione dei dati a loro forniti, effettuano acquisti di rilevante impegno e/o complessità in relazione alla entità, alla 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 : - 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 : - 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 : - 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 ed organizzativo del settore food e non food a gamma merceologica completa.

Esempio : - capi settori di negozio.

[7] Lavoratori responsabili dell'andamento funzionale ed organizzativo del reparto di ipermercato loro affidato, di rilevante impegno in relazione alla complessità organizzativa, all'entità ed 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 : - 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 : - analisti 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 ed 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 ed assegnando ai programmatori i compiti per la realizzazione dei programmi; effettuano il test dell'intera procedura prima del rilascio al settore operativo.

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

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

Esempio : - data-base administrator.

[11] Lavoratori che sovraintendono 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; sovraintendono 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 ed organizzativo del centro E.D.P.

Esempi : - capo centro E.D.P.;
- responsabili di settore operativo E.D.P.;
- 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 una 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 : - 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 : - capi reparto.

[3] Lavoratori con responsabilità tecnica ed 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 : - magazzinieri consegnatari.

[4] Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, all'analisi, al controllo ed alla 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 ed 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 ed a metodologie esistenti, nell'ambito del proprio centro di attività ed 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 : - capi turno operatori;
- operatori 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 : - 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 : - analisti di sistema o di procedura in training; ecc.

[9] Lavoratori responsabili a livello funzionale ed 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 ed assicurano il rispetto delle procedure aziendali e delle norme di legge per quanto di competenza.

Esempio : - Capi 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 ed operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche ed 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: - Coordinatori.

[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: - Operai specializzati provetti.

[3] Lavoratori di cui al profilo professionale 4. del III livello (parametro 167) che coordinano almeno 2 macellai provetti [(*)]

Esempio: - Capi 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 ed in autonomia le operazioni inerenti la loro specializzazione per la cui esecuzione occorre la relativa capacità tecnico-pratica.

Esempi : - magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
- operaio specializzato provetto (frigorista, elettricista-impiantista, meccanico-motorista);
- gastronomo preparatore.

[1]

(*) L'attribuzione del parametro superiore annulla e sostituisce l'indennità di funzione disposta dalla nota del profilo 4. livello III, del CCNL 1.2.1983

[4] Lavoratori con adeguate e specifiche capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica che in autonomia 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 : - macellaio specializzato provetto.

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

Esempio : - 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 : - autista consegnatario.

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

Esempio : - gerenti o gestori; capi negozio.

Nota

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 : - 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 : - 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 : - operatori 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 : - programmatori 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 alla 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 : - 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 : - 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 : - 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 dell'organizzazione del lavoro in atto, mansioni di coordinamento di più lavoratori anche di pari livello e di raccordo con il superiore diretto.

Esempio : - 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:

- uso delle macchine, attrezzature e strumenti di lavoro in dotazione al reparto;
- 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;
- applicazione di tecniche di servizio con particolare riferimento alla presentazione del prodotto ed alla fornitura di indicazione e consigli alla clientela;
- conservazione dei prodotti o rotazione dei prodotti in assortimento, assicurando una buona presentazione degli stessi ed offrendo una costante immagine di freschezza e di pulizia, nell'assoluto rispetto delle norme igienico-sanitarie.

Esempio : - 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 supporti 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 : - 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. 176, 178 e 185 del presente CCNL, ai fini della disciplina, dell'inventario e/o dell'andamento degli affari, ai dirigenti della cooperativa.

Note alla classificazione
[1] 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 della eventuale mobilità aziendale che le parti non hanno inteso ulteriormente vincolare.

[2] 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 dalla 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.
E' pertanto obiettivo delle imprese cooperative porre in essere azioni che valorizzino la categoria di quadro.

[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 ed 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 : - 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 : - specialisti di settore aziendale.

3° Profilo.

Lavoratori che, nell'ambito delle politiche aziendali e sotto la propria responsabilità, dirigono ed assicurano l'andamento funzionale ed 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 ed 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 : - 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 : - 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), ed operano con elevata autonomia decisionale e margini di discrezionalità nella determinazione delle condizioni d'acquisto.

Esempio : - 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 alla 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 : - 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: - 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 dalla 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'articolo 11 parte seconda del CCNL del 20.12.1990, che si riporta testualmente, ha esaurito la sua validità in quanto norma transitoria e di prima applicazione della legge 1 maggio 1985 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 L. 80.000 – Euro 41,32 - 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 della indennità di funzione eventualmente articolati in gradi, in ragione dei fattori specifici di cui ai punti da I), a IV) del comma 2 dell'art. 52;
II. assegni variabili collegati ai risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi.

[4] A decorrere dal 1° gennaio 1991 l'indennità di funzione di cui al 1° comma è incrementata di Lire 20.000 – Euro 10,33 - mensili. Tale aumento non è assorbibile.

[5] A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'indennità medesima è ulteriormente incrementata di Lire 151.000 – Euro 77,47 - lorde, elevando, di conseguenza, l'indennità di funzione a L. 250.000 – Euro 129,11 - 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.

[6] *A decorrere dal 1° gennaio 2000 l'indennità di funzione, di cui al comma 5, è incrementata di Lire 100.000 (centomila) – Euro 51,65 - lorde per 14 mensilità assorbile al 65% secondo le modalità di cui al comma 5.*

ART. 56 RESPONSABILITA' CIVILE

[1] Le norme di attuazione dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190 sono definite all'art. 186 del presente CCNL.

[2] Fermo restando quanto previsto dall'art. 186, 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 maggio 1985 n. 190 in quanto a carico dell'impresa.

ART. 57 INFORMAZIONE

Oltre a quanto previsto dall'art. 17, si riconosce per il Quadro il diritto ad essere informato circa le strategie, i progetti e gli obiettivi dell'impresa ed 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. 17, con particolare riferimento al comma 4 , 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. *La formazione per la categoria di Quadro avrà anche contenuti di managerialità che ne valorizzi il ruolo.*

[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 maggio 1985 n. 190 e alla legge 2 aprile 1986 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. 151.

ART. 60 TRASFERIMENTO

Fermo restando quanto previsto all'art. 122, ai Quadri sarà riconosciuto , per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.
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 dal 1° gennaio 2000, ai Quadri delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, saranno garantite le prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale considerate condizioni di base.*

[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 preventivamente 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 ed alle condizioni di base previste, è individuato nell'importo complessivo annuo di Lire 1.000.000 – Euro 516,46 -, ripartito nella misura dell'85% a carico delle imprese e del 15% a carico del Quadro. Il Quadro concorre all'eventuale quota di iscrizione alla cassa o al fondo mutualistico nella misura massima di lire 50.000 – Euro 25,82 - , da versare una tantum. Sarà a carico delle imprese l'eventuale quota di servizio o di convenzionamento annuale richiesta dalla cassa o dal fondo mutualistico nel limite dell'importo annuo di Lire 50.000 – Euro 25,82 -.*

[4] *L'adesione alla forma integrativa sanitaria e la relativa copertura assistenziale è volontaria da parte del Quadro, che vi può rinunciare dandone comunicazione scritta all'azienda. In caso di non adesione del Quadro non vi saranno oneri a carico delle imprese in relazione alle previsioni del presente articolo. L'adesione è vincolante per tutta la vigenza contrattuale.*

[5] *Le parti in relazione al presente articolo specificano che pur rimanendo inalterate le somme a carico della parte datoriale, riguardo all'assistenza sanitaria integrativa è facoltà del Quadro integrare la contribuzione a suo carico al Fondo sanitario da un minimo di lire 500.000 (cinquecentomila) – Euro 258,23 - ad un massimo di lire 1.500.000 (unmilionecinquecentomila) – Euro 774,69 -, per estendere l'assistenza sanitaria integrativa al proprio nucleo familiare*
In ordine a quanto sopra esposto, l'azienda provvederà, su richiesta scritta del Quadro, ad anticipare la somma necessaria per l'integrazione, provvedendo al recupero mensilizzato della stessa.

[6] *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.*

Dichiarazioni a verbale
[1] *Le parti concordano che i finanziamenti e le prestazioni sanitarie definiti nel contesto del presente rinnovo del CCNL di settore sono previsti con la finalità di garantire ai Quadri, nell'arco temporale di valenza del CCNL stesso, un efficace e sensibile miglioramento della qualità della assistenza sanitaria integrativa preesistente. Pertanto, costituirà impegno delle parti monitorare, tramite richieste di informazioni periodiche alle casse, l'andamento delle prestazioni sanitarie definite e quelle erogate, anche al fine di ricercare, durante la vigenza del CCNL, le eventuali possibilità di miglioramento, a parità di costi, delle condizioni di base.*

[2] *Le parti convengono sull'obiettivo di estendere le coperture assistenziali sanitarie ai Quadri in quiescenza, che intendano aderire, con onere a loro carico, alle casse o fondi mutualistici di riferimento.*
Al fine di verificarne la praticabilità, le Associazioni delle Cooperative firmatarie effettueranno, entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, una valutazione con le casse o i fondi di riferimento.
La verifica effettuata sarà sottoposta alla valutazione delle parti per la definizione di uno specifico accordo.

Dichiarazione a verbale di Federconsumo
Federconsumo si riserva di verificare, entro il 31.12.1999, con il fondo di riferimento la compatibilità delle prestazioni e condizioni di base previste nell'allegato n. 10 con i costi contrattualmente previsti.

ART. 62 ORARIO DI LAVORO

In considerazione delle particolari funzioni espletate dai Quadri l'orario di lavoro, fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 96, 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] *Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia di impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro di cui al Titolo IV del presente contratto, convengono sull'utilità della diffusione del suo utilizzo, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati nazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di innovazione tecnologica, che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze dei soci e dei consumatori.*

[2] *Preso atto con favore della rivalutazione conseguita dall'istituto a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996 e della legge 19 luglio 1997 n. 196, le parti, riconoscono in tale tipologia contrattuale, uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.*

[3] *A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per rispondere adeguatamente alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e consentire da parte degli apprendisti l'acquisizione di professionalità conformi.*

[4] *Le parti si impegnano altresì, nell'ambito del Comitato Misto Paritetico Nazionale, a realizzare ed a presentare congiuntamente un progetto pilota, da finanziarsi tramite il Fondo Sociale Europeo e/o altre risorse nazionali all'uopo stanziate, per la sperimentazione di nuovi modelli formativi dell'apprendistato.*

[5] *In questo quadro le parti, concordano sulla necessità che il Ministero del Lavoro e le Regioni si attivino per un'adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche amministrazioni, e si adopereranno in tal senso.*

ART. 64 AMMISSIBILITA'

[1] *L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei profili 1, 2, 3, 4 (secondo esempio) del quinto livello e delle figure di coordinamento e controllo individuate nel profilo 1 e 3 (par. 180) e profilo 7 (par. 167) del terzo livello.*
L'apprendistato è altresì ammesso per le qualifiche del secondo livello con esclusione delle figure aventi funzioni di coordinamento e controllo individuate nei profili 1, 2, 4 (secondo esempio), 6 (primo esempio) e nel profilo 9.

[2] *Nel secondo livello di contrattazione potranno essere individuate ulteriori figure professionali appartenenti al secondo livello di inquadramento.*

[3] *Le imprese cooperative che intendono assumere apprendisti debbono presentare, prima dell'inoltro della richiesta dell'autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro, domanda al Comitato Misto Paritetico competente per territorio, il quale esprimerà il proprio parere di conformità, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'art. 8 e dall'art. 9.*

[4] *Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16 secondo comma della legge n. 196/1997 è consentito instaurare rapporti di apprendistato anche con soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto, così come previsto dal successivo art. 67.*

[5] *Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione di cui all'art. 86 del presente CCNL, fermo restando le ore di formazione medie annue di cui al successivo art. 67 e la durata di cui al successivo art. 66.*

ART. 65 LIMITI NUMERICI

[1] *Ai sensi della legge n.196 del 1997 e di quanto da essa previsto in tema di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Così come previsto dall'art.2 comma 3 della legge n 25 del 1955 e successive modificazioni.*

[2] *Ai sensi del primo comma dell'art. 21 legge 28 Febbraio 1987 n. 56 è tuttavia consentita l'assunzione fino a tre apprendisti anche nelle imprese che non abbiano alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne abbiano meno di tre.*

[3] *In applicazione di quanto previsto dall'art. 16 primo comma della legge n. 196 del 1997 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate nel citato primo comma dello stesso art. 16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i suddetti limiti sono elevati di due anni.*

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a promuovere iniziative congiunte presso le Istituzioni, al fine di snellire le procedure burocratiche attualmente in vigore relative al rilascio della autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro per l'avviamento dell'apprendista.

ART. 66 DURATA DELL'APPRENDISTATO

[1] *Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire alla scadenza dei termini di seguito indicati:*

II livello	*36 mesi*
III livello super	*36 mesi*
III livello	*36 mesi*
IV livello super	*36 mesi*
IV livello	*36 mesi*
V livello	*18 mesi*

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente contratto valgono le precedenti disposizioni in materia di durata del rapporto.

[2] *Trascorso tale periodo, l'apprendista 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.*

[4] *Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o altri enti riconosciuti dalle Regioni in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.*

[5] *Nel caso di apprendista minore, l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la sua famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.*

[6] *L'impresa si impegna alla verifica intermedia con l'apprendista circa il processo formativo di questi.*

[7] *Fermo restando quanto previsto in termini di preavviso, di cui all'art. 170, l'impresa comunicherà all'apprendista la conferma o meno del rapporto di lavoro 3 mesi prima dalla conclusione del contratto stesso.*

ART. 67 DURATA DELL'IMPEGNO FORMATIVO

[1] *La durata dell'impegno formativo dell'apprendista, correlata alla tipologia del titolo di studio o dall'attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, è così convenuta in ore medie annue*:

TITOLO DI STUDIO	*DURATA*
Scuola dell'obbligo	*120*
Attestato di qualifica	*100*
Diploma di scuola media superiore	*80*
Diploma universitario o laurea	*60*

[2] *Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.*
E' facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

ART. 68 CONTENUTO DELLA FORMAZIONE

[1] *Salvo quanto previsto dagli specifici decreti ministeriali emanati od emanandi in attuazione di quanto previsto dall'art 16 secondo comma legge 196/1977, i contenuti delle attività formative esterni all'azienda saranno quelli elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.*

[2] *Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi. In particolare:*

A) Le attività formative per gli apprendisti di cui all'art. 2 lettera a) Decreto del Ministero del Lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuti:

- *competenze relazionali;*
- *organizzazione ed economia;*
- *disciplina del rapporto di lavoro;*
- *misure collettive di prevenzione e sicurezza e modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.*

B) *I contenuti di cui all'art. 2 lettera b) dello stesso Decreto del Ministero del Lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:*

- *conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;*
- *conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;*
- *conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro);*
- *conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;*
- *conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.*

Il consolidamento e l'eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

[3] *Le parti firmatarie del presente contratto potranno altresì considerare valide, ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra gli Enti pubblici territoriali e le Associazioni territoriali cooperative e/o sindacali.*
Le parti si impegnano altresì ad intervenire nei confronti del Ministero del Lavoro affinchè le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, qualora non abbiano potuto ricevere l'offerta formativa dalle Regioni, mantengano le agevolazioni contributive connesse all'assunzione di apprendisti.

ART. 69 ASSUNZIONE

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, alla quale dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il percorso formativo in cui i saranno impegnati e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto**.**

ART. 70 PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in:
- *30 giorni di lavoro effettivo per i livelli V e IV;*
- *45 giorni di lavoro effettivo per i livelli III e II;*

durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

ART. 71 TRATTAMENTO NORMATIVO

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.

ART. 72 TRATTAMENTO ECONOMICO

[1] *La retribuzione degli apprendisti 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: vedi tabella allegata (All. n.)

[2] *Resta inteso che per gli apprendisti in forza alla data di stipula del presente contratto il trattamento economico è quello previsto dal CCNL del 3 dicembre 1994.*

ART. 73 ESTINZIONE DEL RAPPORTO

[1] *Ai sensi dell'art. 19 legge 19 gennaio 1955 n. 25, qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 del Codice Civile, 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.*

[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.

ART. 74 PERCENTUALE DI CONFERMA

La disciplina dell'apprendistato di cui al precedente art. 63 non è applicabile alle imprese che, al momento della domanda allo specifico Comitato Misto Paritetico Regionale, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

ART. 75 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 [(*)]

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

[2] *Le parti, considerato il carattere sperimentale del presente Titolo, convengono di affidare al Comitato Misto Paritetico Nazionale la definizione dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.*

Le parti si incontreranno altresì per decidere le modalità di armonizzazione delle norme concernenti i contratti di formazione e lavoro ed i contratti di apprendistato con le disposizioni che verranno emanate ai sensi dell'art. 16 comma 5 della legge n. 196/1997 e dell'art. 45, comma 6, lett. B della legge n. 144 del 1999.

Nota a verbale
In relazione alla legislazione vigente ed alla validità della precedente contrattazione in materia di apprendistato e di contratti di formazione lavoro, la normativa del presente contratto riferita a tali istituti continuerà ad essere disciplinata autonomamente nelle province autonome di Trento e Bolzano mediante opportuni incontri tra le parti a livello territoriale (provinciale).

TITOLO XXIII - FORMAZIONE E LAVORO

ART. 76

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 [(*)] .

[1] ———————————

TITOLO XXIV – LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 77 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 dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

ART. 78 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:

- flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
11. 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. 89

[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 5 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. 152, *secondo le modalità previste dall'art. 154, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura* del 35%, comprensiva di tutti gli istituti *differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.152.*

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 152, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

ART. 79 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.

II) 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. 154.

[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 i seguenti *limiti*:

I) *18 ore* nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

II) *72 ore* nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

III) *532 ore* nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

[3] *Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale e, laddove non si eserciti la contrattazione aziendale, previo parere vincolante di conformità del Comitato Misto Paritetico Regionale.*

[4] Copia del contratto deve essere inviata entro 30 giorni alla competente Direzione Provinciale del Lavoro.

[5] *A fronte dell'evoluzione normativa in materia, al fine di valutarne la corrispondenza alle disposizioni contrattuali e prevederne l'eventuale adeguamento, le parti si incontreranno entro i termini previsti dal comma 11 dell'art.1 del presente CCNL.*

Norma transitoria

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con l'orario di lavoro settimanale pari ai limiti fissati nel precedente comma 2, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario settimanale di 16 ore, avranno priorità di accesso nella posizione.

La priorità indicata al comma precedente si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore ai sensi del presente articolo al momento in cui cessa la condizione di studente.

Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

Dichiarazione congiunta

Le parti si danno atto che il contenuto del presente Titolo è quanto definito nell'ipotesi di accordo del 5 ottobre 1999 e quindi precedentemente all'entrata in vigore del D.Lgs. 20 marzo 2000 n° 61; conseguentemente le parti si impegnano al recepimento di tale normativa realizzando quanto da essa demandato alla contrattazione collettiva nei tempi necessari.

[1] _____

[1] (*) **Nota a verbale**

[2] La percentuale di cui sopra decorre dal 01.04.1987.

TITOLO XXV – CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO – CONTRATTI DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO – LAVORO RIPARTITO

ART. 80 CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

FINALITA' DELL'ISTITUTO - AMMISSIBILITA' - LIMITI

[1] Ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 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 aprile 1962 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, lettera b, legge 18 aprile 1962 n. 230;

V) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;

VI) apertura di nuovi negozi e/o ristrutturazione di punti di vendita o di singoli reparti;

VII) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. 626 del 1994 e successive integrazioni;

VIII) sostituzione di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione aziendale o di riqualificazione professionale, siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento, sia che questa venga effettuata all'interno dell'azienda che all'esterno.

[3] Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art. 8 bis, legge 25 marzo 1983 n. 79.

[4] Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine - *ad esclusione di quella di cui al punto V del precedente comma 2* - 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; D.L. 876/77 convertito nella legge 18/78 e successive proroghe) né con contratto di formazione e lavoro.

[5] Nell'ambito della contrattazione aziendale possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui *ai precedenti commi e delle procedure del successivo articolo*.

ART. 81 PROCEDURE

[1] L'azienda che intende avvalersi della normativa di cui al precedente art. 80 è tenuta, pena la decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta al Comitato Misto *Paritetico territorialmente competente ovvero, in caso di sua assenza o inattività, al Comitato Misto Paritetico Nazionale di cui all'art 8,* 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 *Paritetico*, 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 *Direzione Provinciale del Lavoro*, di cui al presente punto, l'azienda dovrà esibire una dichiarazione relativa all'applicazione del presente CCNL ed 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.

ART.82 CONTRATTI DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

AMMISSIBILITÀ

[1] *Ai sensi dell'art. 1 comma 2, lett. a) della legge n° 196 del 1997 e ad integrazione e modifica dell'accordo del 9 settembre 1998, le aziende possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa, nelle seguenti ipotesi:*

- *I) adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;*
- *II) esigenze di lavoro temporaneo per organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse;*
- *III) punte di più intesa attività non prevedibili, a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali e con gli istituti già definiti dal CCNL vigente (in particolare i contratti a tempo determinato);*
- *IV) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;*
- *V) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;*
- *VI) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. 626 del 1994 e successive integrazioni;*
- *VII) apertura di nuovi punti di vendita e/o ristrutturazione di punti di vendita o di singoli reparti;*
- VIII) *inventari*.

[2] *A fronte dell'evoluzione normativa in materia, al fine di valutarne la corrispondenza alle disposizioni contrattuali e prevederne l'eventuale adeguamento, le parti si incontreranno entro i termini previsti dal comma 11 dell'art.1 del presente CCNL.*

Chiarimento a verbale
In riferimento all' 82 punto III e a chiarimento della dizione "non prevedibile" in esso contenuta, le parti si danno atto che, pur in presenza di punte di più intensa attività temporalmente prevedibili, il ricorso al lavoro temporaneo può avvenire con riferimento alle quantità di lavoro non previste in sede di programmazione aziendale ovvero per fattispecie e/o per durate che non rientrino in quelle previste per i contratti a tempo determinato.

ART.83 INDIVIDUAZIONE DELLE QUALIFICHE DI ESIGUO CONTENUTO PROFESSIONALE

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4 della legge n° 196/1997 è espressamente escluso il ricorso al lavoro temporaneo, sono tutte quelle appartenenti al VI livello della classificazione del personale, nonché le seguenti figure appartenenti al V livello profilo n° 3 : addetti alla vigilanza e/ sorveglianza diurna e notturna (guardiano, custode, portiere, usciere).

ART.84 PERCENTUALE DEI LAVORATORI ASSUMIBILI

[1] *I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti all'art. 82 del presente CCNL, non potranno superare il 13% mensile dei lavoratori occupati nella stessa unità produttiva con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro*

confermati anticipatamente, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5%.
In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo.

[2] *Per quanto non previsto dai precedenti articoli in tema di lavoro temporaneo valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.*

ART 85 LAVORO RIPARTITO

[1] *Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.*

[2] *Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.*

[3] *Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.*

[4] *I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascuno di loro con cadenza almeno settimanale.*

[5] *Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.*

[6] *Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno al Comitato Misto Paritetico Regionale o Nazionale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente.*

Dichiarazione a verbale
Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

TITOLO XXVI - ORARIO DI LAVORO

ART. 86 DURATA SETTIMANALE - LAVORO EFFETTIVO

[1] L'orario di lavoro effettivo è:
- 38 ore settimanali dal 01 Gennaio 1990.

[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. ([§])

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 III e IV dell'art. 88 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. 154 riferiti all'orario effettivo settimanale di lavoro.
(Es. ore 38 = 165)

ART. 87 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. 88 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 31.12.1988;
- II) - ore 96 (88 + 8) per il periodo dal 01.01.1989 al 30.06.1989 (ore 48 per il I° semestre 1989);
- III) - ore 104 (96 + 8) dal 01.07.1989 (ore 52 per il II° semestre 1989).

[2] Tale riduzione è comprensiva delle 32 ore relative alle ex 4 festività abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54, con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792, e delle ore di riduzione di cui all'art. 22 del CCNL 1 febbraio 1983.

[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 30.06.1989 la riduzione di orario di lavoro sarà attuata secondo quanto stabilito in sede aziendale previa utilizzazione delle 88 ore di cui al primo comma, punto I), che dal 01.01.1989 salgono a 96 ore per effetto di otto ore annue di nuova riduzione di orario;
- II) dal 01.07.1989 al 31.12.1989 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 primo comma punto III); (52 - 36 = 16 ore residue per il secondo semestre 1989);
- III) dal 01.01.1990 con l'adozione dell'orario settimanale di 38 ore e mezzo residuano 32 ore;
- IV) dal 01.01.1990 con l'adozione dell'orario di lavoro settimanale a 38 ore saranno assorbite 96 ore dal monte ore di cui al primo comma 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. 89.

[5] Le ore di incremento del monte ore di cui al primo comma (8 ore dal 01.01.1989 e ulteriori otto ore dal 01.07.1989) non troveranno applicazione o saranno applicate fino a concorrenza laddove le riduzioni

[1]

([§]) Art. 20, legge 17 ottobre 1967 n. 977.

[1] [(*)] **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'articolo 22 del CCNL 1984, ovvero le 32 ore e mantengono il carattere originario di ex festività.

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 maggio 1977, sulle festività abolite, fermo restando quanto previsto dall'art. 86.

[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. 97 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. 97 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. 97 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 primo comma 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. 89. 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. 97 sono incrementate di 16 ore annue per le imprese con oltre 15 dipendenti con il seguente scaglionamento:

- 4 ore a decorrere dall'1.01.1992
- 4 ore a decorrere dall'1.01.1993
- 8 ore a decorrere dall'1.01.1994.

Tali 16 ore non sono assorbibili.

ART. 89 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

[1] La distribuzione dell'orario di lavoro sarà concordata in sede aziendale, sulla base di quanto previsto dall'art. 14, al fine di realizzare, nella sua articolazione e tenendo conto degli orari di apertura, i seguenti obiettivi:

- la migliore utilizzazione dei fattori pro duttivi e della forza lavoro, per incrementare la competitività e la produttività aziendale;
- il miglioramento del servizio ai consumatori;
- *il pieno utilizzo degli impianti*;
- 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 la distribuzione dell'orario di lavoro di cui al primo comma 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;

[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 ed agli orari di maggiore concentrazione delle vendite e dei servizi.

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

[5] 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.

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

[7] 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. 90 FLESSIBILITA' DELL'ORARIO

[1] *Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 14, e in riferimento all'art. 89, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, le parti potranno realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 42 ore settimanali per un massimo di 16 settimane, previa verifica qualitativa e quantitativa degli organici.*

[2] *Diversi limiti dell'orario settimanale e periodi di durata potranno essere concordati nell'ambito del secondo livello di contrattazione, a fronte di specifiche esigenze organizzative, come previsto dal successivo art. 91.*

[3] *A fronte della prestazione di ore aggiuntive, ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dei 12 mesi successivi all'inizio della flessibilità, ed in un periodo di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.*

[4] *I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.*

[5] *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 per settimana.*

ART. 91

[1] *Nell'ambito del secondo livello di contrattazione, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, le parti potranno realizzare accordi sul seguente regime di orario con il limite di seguito previsto:*

- *superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Ai lavoratori cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto in incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, di cui all'art. 88, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.*

[2] *Diversi limiti dell'orario settimanale e periodi di durata potranno essere convenuti a fronte di specifiche esigenze organizzative. Resta inteso che fino ai limiti di 44 ore settimanali e per un massimo di 24 settimane, l'incremento del monte ore annuo di permessi retribuiti, di cui all'art. 88, sarà pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.*

[3] *Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità definito.*

[4] *Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore in riposi compensativi.*

ART. 92 PROCEDURE

[1] *A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dei 12 mesi successivi all'inizio della flessibilità ed in un periodo di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.*

[2] *I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.*

[3] *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 per settimana.*

[4] *Al fine di consentire il confronto sulla realizzazione della flessibilità dell'orario le aziende provvederanno a comunicare alle RSU e alle OO.SS. competenti per livello il programma di flessibilità.*

[5] *L'azienda provvederà altresì a comunicare, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate.*

[6] *In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui all'art. 91 le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore, saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore straordinarie corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.*

[7] *Le imprese senza contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità al Comitato Misto Paritetico Regionale competente.*

ART. 93 BANCA DELLE ORE

[1] *Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'art. 91, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:*
- *il numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione delle ore maturate non dovrà superare il 10% della mano d'opera presente al lavoro nella singola unità produttiva o reparto, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della mano d'opera presente al lavoro nella singola unità produttiva o reparto.*

[2] *Per rispondere a particolari esigenze aziendali diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede aziendale .*[*]

[3] *Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.*

[4] *Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.*

[5] *Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.*

ART. 94 LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Fermo restando che per la definizione di lavoro notturno e di lavoratore notturno ai fini dell'applicazoione del D.Lgs 26 novembre 1999 n° 532 valgono i criteri e le norme da quest'ultimo definiti, il lavoro effettuato dalle ore 22:00 alle ore 06:00 ai soli fini retributivi è compensato con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 152 e con la maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione normale di cui all'art.151.

ART. 95 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. 89, la pratica attuazione di questa avverrà a partire dal 1 gennaio 1994, utilizzando anche le 8 ore di permessi di cui all'art. 88, e le ulteriori 16 ore di cui al CCNL del 20 dicembre 1990.

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

ART. 96 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.

[1] _____
(*) Nota a verbale
In relazione alla legislazione vigente ed alla validità della precedente contrattazione in materia di flessibilità oraria, la normativa del presente contratto riferita a tale istituto continuerà ad essere disciplinata autonomamente nelle province di Trento e Bolzano mediante opportuni incontri tra le parti a livello territoriale (provinciale)

[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 ed 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. 97 LAVORO DISCONTINUO

[1] L'orario normale settimanale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui e di semplice attesa e custodia è fissato in:
- 42 ore dal 01.01.1990.

[2] Non sono considerati addetti a lavori discontinui e di semplice attesa e custodia, di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923 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 ed 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 primo comma e l'utilizzazione delle ore residue saranno attuate con le stesse decorrenze e modalità stabilite dal precedente art. 88, per gli altri lavoratori.

TITOLO XXVII - LAVORO STRAORDINARIO

ART. 98 DECORRENZA

[1] E' considerato lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro settimanale ad eccezione dei *periodi di flessibilità di cui agli artt. 90 e art. 91.*

[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 R.S.U., quando il ricorso ad esso non sia causato da necessità impreviste ed 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.

[5] Per la gestione dei riposi compensativi si fa riferimento all'art. 88 comma 13 del presente CCNL.

ART. 99 MAGGIORAZIONI

[1] Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dagli artt. 86 e 97 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, di cui all'art. 152 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 151:
- 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. 152 e con la maggiorazione del 35% sulla retribuzione normale di cui all'art. 151[(*)] .

[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. 152 e con la maggiorazione del 55% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 151.

[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. 152, 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. 100 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

[1] [(*)] **Nota a verbale**
Il nuovo sistema di computo di cui al presente articolo decorre dal 1° settembre 1984.
Le percentuali di cui sopra decorrono dal 1° aprile 1987.

sindacali territoriali e/o delle R.S.U., 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. 101 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 (**).

[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 febbraio 1934 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. 102 FESTIVITA'

Le festività che dovranno essere retribuite, sono quelle appresso indicate (*):
I) Festività Nazionali
1) 25 Aprile - Ricorrenza della Liberazione.
2) 1° Maggio - Festa dei Lavoratori.
3) 2 Giugno – Festa della Repubblica

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

ART. 103 LAVORO FESTIVO

[1] Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni di cui all'art. 102, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 99 e 154 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. 152.

[3] Tale trattamento sarà applicato anche alla festività del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese relativo, in base alla legge del 5 marzo 1977 n. 54.

[1] ———————————

(**) Codice Civile, art. 2109, legge 22 febbraio 1934 n. 370; legge 17 ottobre 1967 n. 977.

(*) Per quanto riguarda le quattro festività abolite si rimanda all'art. 88.

ART. 104 LAVORO NEI GIORNI DI RIPOSO SETTIMANALI

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934 n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 35% sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art.151, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia(**) .

TITOLO XXIX - FERIE

ART. 105 COMPUTO DEI GIORNI

[1] A decorrere dal 1° gennaio 1980 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 del 1° gennaio 1974 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. 106 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. 107 COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

[1] Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto di cui all'art. 152.

[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.

[1]
(**) Nota a verbale agli artt. 103 e 104
Il nuovo sistema di calcolo decorre dal 1° settembre 1984.
Le percentuali di cui agli artt. 103 e 104 decorrono dal 1° aprile 1987.

[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. 108 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. 152.
[3] Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

ART. 109 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. 110 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. 100 secondo comma 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. 111 PERMESSI INDIVIDUALI

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. 88 e 97, ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

[2] *Ai sensi del comma 1 dell'art. 4 della legge n° 53 del 8 marzo 2000* , in caso di decesso *o di documentata grave infermita'* 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 *, purchè la stabile*
[1]
(*) Sono da intendersi:

convivenza risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore avrà diritto *ad un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi all'anno.*

B. PERMESSI NON RETRIBUITI

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

ART. 112 PERMESSI ELETTORALI

[1] I permessi elettorali sono regolamentati dall'art. 11 della legge 21 marzo 1990 n. 53 che così recita: "L'articolo 119 del testo unico n. 361 del 1957 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 dei 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. 113 PERMESSI DI CONSIGLIERE DI PARITA'

Il lavoratore nominato consigliere di parità ai sensi ed agli effetti dell'art. 8 della legge 10 aprile 1991 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. 114 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 ed organizzative aziendali.

[1]

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.

[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 ed ogni altro idoneo mezzo di prova).

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

ART. 115 DIRITTO ALLO STUDIO: PERMESSI DELLE 150 ORE

[1] I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente art. 114, volendo migliorare la propria cultura anche in relazione alla 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 dal 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 primo comma, la Direzione e la R.S.U. 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 primo comma.

[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 R.S.U.

[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 ed alle condizioni indicate al secondo comma, 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. 114.

ART. 116 CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

[1] La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, *nonché, ai sensi dell'art. 20 della legge n° 53 del 8 marzo 2000, i familiari lavoratori che assistano con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorchè non convivente,* possono usufruire

delle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, e dall'art. 2 della legge 27 ottobre 1993 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 I), 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 un affine entro il terzo grado.

[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. 117 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] 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] 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. 152.

TITOLO XXXI - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI E SERVIZIO CIVILE

ART. 118 OBBLIGHI DI LEVA - SERVIZIO CIVILE

[1] La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946 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. 152.

[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 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

[5] A decorrere dal 1 giugno 1982, e fino al 31 marzo 1987 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 Codice Civile, come modificato dalla legge 19 maggio 1982 n. 297.

[6] Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, a decorrere dal 1.4.1987, 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. 151, 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 dicembre 1982 n. 772 sul riconoscimento dell'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. 119 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[*] . Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

[2] A decorrere dal 1 giugno 1982, fino al 31 marzo1987, 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 Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

[3] Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, a decorrere dal 1 aprile1987, 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. 151 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:
- con mansioni impiegatizie ha diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940 n. 653 [**] ;
- con mansioni non impiegatizie ha diritto al seguente trattamento a carico dell'azienda:
  I) per il primo mese, all'intera retribuzione di fatto di cui all'art. 152;
  II) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione di fatto di cui sopra.

[5] Ai sensi dell'art. 2120 Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982 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 della 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;

[1] _____

[*] Legge 3 maggio 1955 n. 370 Gazzetta Ufficiale n. 112 del 16 maggio 1955.

[**] L'intera retribuzione di fatto di cui all'art. 152, 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.

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 dell'anzianità di servizio.

TITOLO XXXII - MISSIONI E TRASFERIMENTI

ART. 120 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 ed 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. 152. 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 IV) del primo comma 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. 121 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 ed 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. 122 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 del canone di locazione 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 del canone di locazione 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. 123 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 R.S.U.

ART. 124 CONDIZIONI E LIMITI DEL TRASFERIMENTO

[1] A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970 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 luglio 1966 n. 604 e della legge 20 maggio 1970 n. 300 come modificate dalla legge 11 maggio 1990 n. 108 (*) .

[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.

[1]
(*) Legge riportata in appendice

TITOLO XXXIII - MALATTIA E INFORTUNIO

ART. 125 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. 126 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. 127 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. 177 e 178 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 maggio 1970 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. 128 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 secondo comma 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 secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983 n. 638, 14° comma. La mancata reperibilità del lavoratore e l'inosservanza dell'obbligo di cui al primo comma dell'art. 134 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. 177 e 178 del CCNL, con l'osservanza delle procedure stabilite dall'art. 179.

ART. 129 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. 130 T.B.C.

[1] I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o 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 alla 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 febbraio 1953 n. 86.

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

ART. 131 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 D.L. 30 dicembre 1979 n. 633, convertito con modificazioni in legge 29 febbraio 1980 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 ad 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 L. 30.000 (trentamila) – Euro 15,49 - 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. 132 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. 133 TRATTAMENTO ECONOMICO PER INFORTUNIO

[1] L'integrazione a carico della cooperativa di cui al terzo, quarto e quinto comma dell'art. 131 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. 134 RIPRESA DEL LAVORO

[1] Il lavoratore, dichiarato dagli Istituti previdenziali ed assicurativi in grado di riprendere servizio, dovrà presentarsi al lavoro il giorno immediatamente successivo alla 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 aprile 1962 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. 135 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. 136 *ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO E TRATTAMENTO ECONOMICO*

[1] Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice *deve* 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 ed il parto stesso;
III) per i tre mesi dopo il parto *e, ai sensi dell'art.11 della legge n° 53 del 8 marzo 2000, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, per i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto .*

[2] *La lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente il parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.*

[3] 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).

[4] 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.

[5] Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976 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.

[6] 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 primo comma, 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.

[7] Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all' 80 % della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 94 della legge 23 dicembre n.° 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'importo 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 febbraio 1980 n. 33.

[8] *Per i soli periodi indicati nel primo comma di cui ai punti I), II), III), relativamente alla astensione obbligatoria, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore, a decorrere dal 1° gennaio 2000.*

[9] 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 sesto comma dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33.

[10] Nei confronti delle lavoratrici *e dei lavoratori* che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 della legge 9 dicembre 1977 n. 903, *così come è integrato dall'art. 13 della legge 8 marzo 2000 n° 53.*

ART. 137 *ASTENSIONE FACOLTATIVA DAL LAVORO E TRATTAMENTO ECONOMICO*

[1] *Ai sensi dell'art. 3 della legge 8 marzo 2000 n° 53, nei prmi otto anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro. Le astensioni dal lavoro della madre lavoratrice e del padre lavoratore non possono complessivamente eccedere il limite dei dieci mesi, salvo quanto previsto dal successivo comma 3.*

[2] *Nell'ambito del predetto limite il diritto di astenersi dal lavoro compete:*

- *I) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;*
- *II) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;*
- *III) qualora ci sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.*

[3] *Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui al punto II) del precedente comma è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori, di cui al 1° comma del presente articolo, è elevato a undici mesi.*

[4] *Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo il genitore è tenuto a concedere al datore di lavoro un preavviso non inferiore a trenta giorni.*

[5] *Per i periodi di astensione facoltativa, ai sensi dell'art. 3 della legge 8 marzo 2000 n° 53, alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta, fino al terzo anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione*, *posta a carico dell'INPS dall'art. 94 della legge 23 dicembre n° 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'importo 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 febbraio 1980 n. 33.*

[6] *Fuori dei casi di cui sopra e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, è dovuta un'indennità ai sensi del comma 4, punto 2 lettera b) dell'art. 3 della legge 8 marzo 2000 n° 53.*

[7] *Le disposizioni del presente articolo, ai sensi dell'art. 3 della legge 8 marzo 2000 n° 53, trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora all'atto dell'adozione e dell'affidamento il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il diritto di astensione dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.*

[8] *Ai sensi dell'art. 10 della legge 8 marzo 2000 n° 53, le assunzioni di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa , può avvenire anche con antiicpo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione.*

ART. 138 *CONGEDI DEI GENITORI*

[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, *ai sensi dell'art. 3 della legge 8 marzo 2000 n° 53*. 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 *astensione* facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

[3] I periodi di riposo di cui al primo comma 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. *Ai sensi dell'art. 3 della legge 8 marzo 2000 n° 53, in caso di parto plurimo, i period di riposo sono raddoppiato e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dalla legge, possono essere utilizzati anche dal padre lavoratore.*

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

[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 dicembre 1977 n. 903.

[1] ———————————

(*) Tale indennità è posta a carico dell'INPS dal 1.1.1980, mentre, con effetto dal 1 gennaio 1979, era dovuta dall'ente assicuratore di malattia presso il quale la lavoratrice era assicurata ai sensi dell'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

[6] I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19 della legge 26 aprile 1934 n. 653 sulla tutela del lavoro delle donne.

[7] *La lavoratrice e, alternativamente, il padre lavoratore, previa dichiarazione rilasciata ai sensi della legge 4 gennaio 1968 n° 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa tra i tre e gli otto anni nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico ai sensi del comma 4 art. 7 legge 30 dicembre 1971 n° 1204 così come sostituito dall'art. 3 comma 2 della legge 8 marzo 2000 n° 53.*
La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe le ferie in godimento da parte del genitore.

ART. 139 ASTENSIONE DAL LAVORO DEL PADRE LAVORATORE

Ai sensi dell'art. 6bis della legge 9 dicembre 1977 n. 903 così come introdotto dall'art. 13 della legge 8 marzo 2000 n° 53, il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, previa presentazione della certificazione relativa alle condizioni della madre ovvero, in caso di abbandono, di dichiarazione resa ai sensi dell'ar., 4 della legge 4 gennaio 1968 n° 15

ART. 140 CERTIFICAZIONE DI GRAVIDANZA

[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 ed 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 ed il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936 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. 169.

[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. 152.

[5] *Le disposizioni di cui al presente Titolo sono state recepite in ottemperanza alle norme di legge in materia vigente, ivi compresa la legge 8 marzo 2000 n° 53, alle quali pertanto si rinvia per quanto non espressamente previsto.*

TITOLO XXXV - ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

ART. 141 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, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962 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. 142 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. 143 MATERNITA' ED ESIGENZE PERSONALI E FAMILIARI

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n° 53, i dipendenti delle imprese cooperative possono richiedere per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni.
Durante il periodo di aspettativa il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione e il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.
Durante il periodo di aspettativa, il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

ART. 144 OBBLIGHI DEL LAVORATORE IN ASPETTATIVA

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

ART. 145 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. 140 e 141, 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. 80.

TITOLO XXXVI - SOSPENSIONE DEL LAVORO

ART. 146

[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. 152 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. 147 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. 148.

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. 172 del presente contratto e nelle disposizioni della legge 29 maggio 1982 n. 297.

ART. 148 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. 149

[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 ed invalidi di guerra e del lavoro con pensione a vita: 1 anno;
II) decorati al valore ed insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
III) ex combattenti ed 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.

[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 dicembre 1961 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 maggio 1982 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. 150

[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.

[1]

(*) Militarizzati e partigiani (D.L. 4 marzo 1948 n.137). I prigionieri non sono considerati "mobilitati in zona operazione".

[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 dal 1° luglio 1975, hanno diritto alla maturazione del primo scatto di anzianità con decorrenza del relativo godimento il mese successivo al 30 giugno 1978.

[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	
	Lire	Euro
Quadri	53.863	- 27,82 €.
I	51.574	- 26,64 €.
II	47.486	- 24,52 €.
III	42.196	- 21,79 €.
IV	38.592	- 19,93 €.
V	36.485	- 18,84 €.
VI	31.961	- 16,51 €.

[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 lire 52.793 mensili – Euro 27,27 -.

[5] In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° gennaio 1974 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 quinto comma 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 al 1° gennaio 1974 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 della opportunità di provvedere, a livello aziendale, ad anticipare i benefici previsti dalla nota a verbale di cui sopra ai lavoratori per i 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. 151 RETRIBUZIONE NORMALE

[1] La retribuzione normale del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

I) paga base nazionale conglobata di cui all'art. 152, comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge, dei punti di indennità di contingenza scattati fino al 31 gennaio 1977, degli elementi autonomi di cui all'art. 6 dell'accordo interconfederale 14 febbraio 1975 e da tutti gli aumenti contrattuali a questo titolo;

II) indennità di contingenza (scala mobile) determinata in attuazione della legge 26 febbraio 1986 n. 38 e successive modificazioni, nonché dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 (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. 149;

V) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

[2] A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986 n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990 n. 91. Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

ART. 152 RETRIBUZIONE DI FATTO

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 151 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei 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 art. 151 e 152

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. 153 AUMENTI E MINIMI TABELLARI

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

LIVELLI	Dal 01.09.1999		Dal 01.07.2000		TOTALE	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
QUADRI	70.833	36,58	63.750	32,92	134.583	69,51
I	64.444	33,28	58.000	29,95	122.444	63,24
II	56.111	28,98	50.500	26,08	106.611	55,06
III Super	50.000	25,82	45.000	23,24	95.000	49,06
III	46.389	23,96	41.750	21,56	88.139	45,52
IV Super	43.056	22,24	38.750	20,01	81.806	42,25

[1] (*) Nota:
Si riportano di seguito i valori della contingenza al 30.04.1986:
L. 681.342 per tutti i lavoratori;
L. 621.368 per gli apprendisti ed i minori di anni 18.
Per l'indennità di contingenza in vigore alla data del 1° gennaio 1995 si rinvia all'allegato n. 1

IV	40.000	20,66	36.000	18,59	76.000	39,25
V	36.111	18,65	32.500	16,78	68.611	35,43
VI	27.778	14,35	25.000	12,91	52.778	27,26

[2] Di conseguenza, a decorrere dal 1° Settembre 1999 e dalle date successivamente indicate, la paga base nazionale conglobata lorda per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

LIVELLI	Dal 01.09.1999		Dal 01.07.2000	
	Lire	Euro	Lire	Euro
QUADRI	1.918.203	990,67	1.981.953	1.023,59
I	1.745.191	901,32	1.803.191	931,27
II	1.519.518	784,77	1.570.018	810,85
III Super	1.354.026	699,30	1.399.026	722,54
III	1.256.237	648,79	1.297.987	670,35
IV Super	1.165.966	602,17	1.204.716	622,18
IV	1.083.221	559,44	1.119.221	578,03
V	977.908	505,05	1.010.408	521,83
VI	752.236	388,50	777.236	401,41

[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 01.09.1999		Dal 01.07.2000		TOTALE	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
Ex 1° Super	67.222	34,72	60.500	31,25	127.722	65,96

Di conseguenza, a decorrere dal 1° Settembre 1999 e dalle date successivamente indicate, la paga base nazionale conglobata lorda per l'ex 1° Super, è la seguente:

	Dal 01.09.1999		Dal 01.07.2000	
	Lire	Euro	Lire	Euro
Ex 1° Super	1.820.413	940,16	1.880.913	971,41

[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 ottobre 1967 n. 977.

[5] Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle misure percentuali previste dall'art. 72 (**).

[6] Per l'indennità di contingenza spettante al 1° gennaio 1995 vedi allegato n. 1.

[7] *A decorrere dal mese di ottobre 1999 l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.*

UNA TANTUM

[1] *A tutto il personale in forza alla data del 1° settembre 1999 - compresi i giovani assunti - con CFL verrà erogato un importo "una tantum".*
Tale importo, pari a lire 120.000 - Euro 61,97 - lorde per i lavoratori qualificati ed a lire 90.000 - Euro 46,48 lorde per gli apprendisti, spetta in relazione all'intero periodo di otto mesi intercorrenti dal 1°

[1] ———————

[1] (*) Il minimo retributivo comprende l'assegno ad personam di 11.000 lire erogato a fare data dal 1° aprile 1989.

(**) Le tabelle retributive degli apprendisti sono riportate nell'allegato 2

gennaio 1999 al 31 agosto 1999 ed è aggiuntivo a quanto dovuto fino al 31 agosto 1999 a titolo di Indennità di Vacanza Contrattuale.

[2] *Per quanto riguarda l'indennità di vacanza contrattuale, relativa al solo mese di settembre 1999, questa sarà recuperata con l'assorbimento, sino a concorrenza, da effettuarsi sull'importo relativo all'aumento di paga base con decorrenza settembre 1999, così come previsto dal precedente art. 143.*

[3] *Per i casi di anzianità inferiore ad otto 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. 146 e 147 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.*
Con i medesimi criteri di cui al comma precedente l'una tantum verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.

[5] *L'importo "una tantum" sopra definito verrà erogato con la retribuzione di ottobre 1999.*

[6] *L'importo "una tantum" di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.*

[7] *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.*

[8] *In caso di risoluzione del rapporto intervenuta antecedentemente alla scadenza indicata al sesto comma l'importo una tantum verrà erogato sulla base dei criteri di cui al terzo comma.*

ART. 154 ECCEDENZE COLLETTIVE

[1] Le eccedenze collettive preesistenti all'entrata in vigore del CCNL 1° gennaio 1974 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° gennaio 1974) 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 lire 2.000 (duemila) mensili – Euro 1,03 - previste dall'art. 75 del CCNL 1° ottobre 1976, lire 2.000 (duemila) – Euro 1,03 - mensili dal 1° luglio 1981 e ulteriori lire 2.000 (duemila) – Euro 1,03 - mensili dal 1° gennaio 1982, fino a raggiungere un minimo di eccedenze collettive (terzo elemento) di lire 6.000 (seimila) – Euro 3,10 - mensili.

ART. 155 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 articoli 151 e 152 non concorrono i ratei di mensilità supplementari di cui all'art. 159. Tale criterio di determinazione della quota oraria di retribuzione è utile ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni per lavoro straordinario di cui all'art. 99 e delle maggiorazioni per lavoro supplementare nel lavoro a tempo parziale di cui all'art. 78, comma 8.

ART. 156 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. 151 e 157, 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 ed 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. 157 RETRIBUZIONE A PROVVIGIONE

[1] Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzioni ed 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. 151 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. 158 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. 159 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 [(*)]. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

TITOLO XXXXI - MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13A E 14A)

ART. 160

[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. 152 (esclusi gli assegni familiari) nella misura dovuta al lavoratore nel mese di novembre ad eccezione di quanto non dovuto ai sensi di legge [(*)].

[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 primo comma 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, *salvo diverse regolamentazioni da realizzarsi in sede aziendale.*

---

[1]

(*) La busta paga è obbligatoria: legge 5 gennaio 1953 n. 4.

(*) 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. **152**. 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.

TITOLO XXXXII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

a) RECESSO

ART. 161 GIUSTA CAUSA

[1] Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile 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 primo comma 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. 171.

ART. 162 MOTIVAZIONE DEL LICENZIAMENTO

[1] La legge 15 luglio 1966 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 maggio 1990 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. 163 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.

[1]
(*) Art. 6 del DL 22 dicembre 1981 n. 791, convertito con modificazione nella legge 26 febbraio 1982 n. 54; art. 6 della legge 29 dicembre 1990 n. 407.

[2] Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova contraria - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

ART. 164 NULLITA' DEL LICENZIAMENTO

[1] Ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966 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 maggio 1970 n. 300 e della legge 9 dicembre 1977 n. 903.

ART. 165 NULLITA' DEL LICENZIAMENTO A CAUSA DI MATRIMONIO

[1] Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963 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 secondo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971 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 primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 168.

ART. 166 CONSULTAZIONE DELLA R.S.U.

Nel caso di adozione di un provvedimento di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o oggettivo la cooperativa consulterà la R.S.U. prima che la decisione sia adottata dagli organi competenti della cooperativa stessa.

b) DIMISSIONI

ART. 167 TRATTAMENTO ECONOMICO

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 172 del presente contratto.

ART. 168 MODALITA' DELLE DIMISSIONI E DEL PREAVVISO

[1] Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera *raccomandata o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento* e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 170 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. 169 MODALITA' DELLE DIMISSIONI A CAUSA DI MATRIMONIO

[1] In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963 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 dalla Direzione Provinciale 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, alla Direzione Provinciale del Lavoro entro il termine di un mese.

ART. 170 CONVALIDA DELLE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LOVORATORE PADRE

[1] *Ai sensi della legge 53 del 2000 la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal servizio ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro*.

[2] La lavoratrice o il lavoratore dimissionari di cui sopra hanno diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 172 e ad una indennità pari a quella di preavviso, secondo i termini stabiliti dall'art. 170 del presente contratto.

c) PREAVVISO

ART. 171 TERMINI DEL PREAVVISO

[1] I termini di preavviso sono i seguenti:

I) fino a cinque 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 cinque anni e fino a dieci 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 primo comma si intendono di calendario.

[3] I termini di preavviso di cui sopra decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

ART. 172 EFFETTI DEL MANCATO PREAVVISO

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 152 corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

d) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

ART. 173 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 maggio 1982 n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

[2] Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del CCNL 19 dicembre 1979 e dalla relativa norma transitoria.

[3] Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982 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.

ART. 174 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.

[1]

[1] (*) Si applica il terzo comma all'art. 2120 del Codice Civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297:
[2] "In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una causa di cui all'art. 2110 del Codice Civile, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al 1° comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro".

ART. 175 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 alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982 n. 297, e comunque non oltre *45 (quarantacinque)* 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 maggio 1982 n. 297 in materia di anticipazioni sul T.F.R., 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. 176 RAPPORTI FRA I LAVORATORI

[1] I rapporti tra i lavoratori saranno improntati alla reciproca correttezza. I rapporti tra questi ed i rappresentanti legali ed 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. 25, 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. 177 OBBLIGHI DEI LAVORATORI

[1] Il lavoratore, nello svolgimento della sua attività nella cooperativa, deve compiere il suo dovere ed 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 della 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. 178 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. 151 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione delle sanzioni previste dal successivo art. 178.

ART. 179 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

[1] La inosservanza dei doveri da parte del personale, ivi compreso quanto previsto dal 2° comma dell'art.175, comporta i seguenti provvedimenti che saranno deliberati dalla cooperativa in relazione alla 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 ed 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 V (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. 176;
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. 185 del presente CCNL.

[5] I provvedimenti di cui ai punti III), IV) e V) del primo comma del presente articolo devono essere comunicati per iscritto e motivati.

[6] In caso di licenziamento disciplinare la cooperativa informerà del provvedimento la R.S.U.

[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. 180 CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI

[1] I provvedimenti disciplinari di cui all'art. 178 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 maggio 1970 n. 300.

[5] L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge 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. 181 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.

[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] *Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio*.

[4] Qualora il dipendente sia condannato per reato commesso *non ai danni della cooperativa e non in servizio,* 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. 182 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.

[1] ———————————

* Vedi art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300 per la parte che riguarda il procedimento penale promosso dalla cooperativa.

[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 fidejussione 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. 183 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. 40.

ART. 184 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. 185 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 la eventuale revisione.

ART. 186 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. 187

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. 188 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. 189 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 ed 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 ed 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 ed 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 ed 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. 190

[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 primo comma 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. 191

[1] In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, 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 i singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1999 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2002; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2000.

[3] Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma 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 n° 1 al CCNL 3 dicembre 1994

Indennità di contingenza determinata in attuazione della Legge 26 febbraio 1986 n° 38 e successive modificazioni spettante al personale qualificato alla data del 1° gennaio 1995 in riferimento all'art. 151, 1° comma, punto II del presente CCNL

Livelli	Importo dal 1° gennaio 1995	
	Lire	Euro
Quadro	1.049.168	541,85
1°	1.043.318	538,83
2°	1.033.669	533,85
3° Super	1.026.175	529,98
3°	1.022.900	528,28
4° Super	1.018.328	525,92
4°	1.015.556	524,49
5°	1.011.072	522,18
6°	1.001.544	517,25
Ex 1° Super	1.046.973	540,72