Ipotesi di accordo di rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

Il giorno 25 luglio 2008 in Roma:

tra

la Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori – ANCC Coop – rappresentata dal Responsabile Nazionale del Settore Lavoro e Formazione Franco BARSALI , Stefano GUIDI e Nicola CATALDI

la Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti – A.N.C.D. Conad – rappresentata da Federico GENITONI;

la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione – Confcooperative rappresentata dal Direttore Livio CAMILLI;

la Associazione Italiana Cooperative di Consumo – A.G.C.I. – rappresentata dal Responsabile delle Relazioni Industriali Filippo TURI e da Giuseppe GIZZI

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi - FILCAMS-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Ivano CORRAINI, da Luigi COPPINI e Lori CARLINI;

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT-CISL rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo RAINERI e da Mario PIOVESAN, Dario CAMPEOTTO

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS-UIL - rappresentata dal Segretario Generale Brunetto BOCO e da Gianni RODILOSSO e Antonio VARGIU;

si è stipulato la presente ipotesi di accordo di rinnovo.

VALIDITA' 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.
Le parti convengono di individuare un Protocollo aggiuntivo al presente CCNL che ne integrerà la sfera di applicazione e ne disciplinerà la relativa classificazione del personale per le Cooperative ed i Consorzi che appartengono al settore della distribuzione delle specialità medicinali e dei prodotti chimico-farmaceutici.
Le parti convengono di affidare l'attuazione di tale protocollo ad una apposita commissione che terminerà i propri lavori entro giugno 2009.

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 .

3 bis. Saranno fornite informazioni da ciascun associazione cooperativa sui piani di attività di responsabilità sociale previsti, valutando quali attività potranno essere intraprese con iniziative congiunte o sinergiche. A tali incontri parteciperanno le OO.SS: competenti per livello.

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.

Saranno fornite informazioni sui piani di attività di responsabilità sociale che si svilupperanno nel territorio. A tali incontri parteciperanno le OO.SS. competenti per livello.

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./r.s.a. di cui all'art. **17**, 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:

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 200 dipendenti, secondo le previsione di cui al comma 5 dell'art. 31**;**
V. rapporto biennale sulla situazione del personale ai sensi dell'art. 9 legge n° 125/1991, per le imprese con oltre 100 dipendenti;
VI. terziarizzazione, affiliazione, utilizzo lavori atipici (tali informazioni saranno fornite, in termini preventivi, anche a livello di singola unità produttiva);
VII. agli inserimenti relativi alle categorie protette.
VIII. il calendario delle aperture domenicali e festive (tali informazioni saranno fornite anche a livello di singola unità produttiva).

2.Durante l'incontro saranno fornite, inoltre, informazioni sulla struttura e il funzionigramma aziendale, sulla dinamica e sulla struttura dell'occupazione, anche in ordine alla tipologia di impiego utilizzata (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.

3bis. Saranno infine fornite informazioni sul piano delle attività di responsabilità sociale definito dalla cooperativa nel rapporto con la propria base sociale. A tali incontri parteciperanno le OO.SS. competenti per livello.

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

Premessa

Lo sviluppo della partecipazione è considerato da entrambe le parti di valore strategico e ritenuto indispensabile per far sì che le persone siano stimolate a realizzare appieno le proprie capacità, ad affrontare nuovi problemi, a conseguire quella crescita che deriva dal lavoro a contatto con gli altri.

Occorre pertanto individuare ambiti concreti nei quali proseguire le sperimentazioni in corso ed intraprendere fasi di avvio di nuovi processi.

Le parti ritengono che tematiche quali l'efficienza dell'organizzazione del lavoro, il coinvolgimento delle persone nella definizione e nel conseguimento degli obiettivi economici e produttivi delle singole strutture organizzative nelle quali operano, così come la "motivazione al lavoro"nella impresa cooperativa, da far crescere anche nell'attività quotidiana in termini di impegno e responsabilità personale, debbano far parte a pieno titolo, insieme ad altre, del confronto sulla partecipazione che occorre sviluppare.

Informazione, coinvolgimento e partecipazione, in un quadro di garanzia e di promozione delle capacità competitive, rivolte alla crescita ed allo sviluppo dell'impresa cooperativa e delle persone, costituiscono gli elementi essenziali delle relazioni sindacali in cui le parti si impegnano e che intendono affermare nelle cooperative di consumatori, individuando in queste gli opportuni percorsi di realizzazione.

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……

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA COOPERATIVA

Secondo gli indirizzi contenuti nel Libro verde della Comunità europea sulla Responsabilità sociale di impresa, le imprese adottano in maniera volontaria comportamenti socialmente responsabili e piani di attività conseguenti.

Le imprese cooperative adottano comportamenti socialmente responsabili poiché questo fa parte del modo di fare impresa che è caratteristico per una cooperativa.

La responsabilità sociale si determina nel confronto con gli esterni e con coloro sui quali ricadono le conseguenze delle decisioni assunte dall'impresa e si pone l'obiettivo fondamentale di far crescere la collettività interna e di garantire un proficuo inserimento nel territorio dove l'impresa opera.

Le parti convengono di affidare all'Ente Bilaterale Nazionale il compito di verificare, in via preventiva ed in fase di attuazione, significative attività di responsabilità sociale.

TITOLO VII
APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

ART. 31 DISCIPLINA

1. Ferme restando le norme che disciplinano la materia di cui all'art. 1655 del codice civile, le parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti e delle terziarizzazioni debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti. A tal proposito, le Direzioni delle imprese appaltanti informeranno preventivamente le R.S.U./R.S.A. e le Organizzazioni sindacali competenti per territorio, sulla natura delle attvità da conferire in appalto e sulle caratteristiche delle relative imprese appaltatrici.

2. Ove l'impresa intenda procedere alla stipulazione di un contratto di appalto, le R.S.U./R.S.A. e le Organizzazioni Sindacali competenti a livello di territorio, potranno, a seguito delle informazioni ricevute, attivare la procedura di confronto di cui all'art. 3 del presente contratto.

2. Le imprese che intendessero avviare processi di terziarizzazione, esternalizzazione ed appalti che riguardino attività gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà le R.S.U./R.S.A. e le organizzazioni sindacali competenti per territorio informandole preventivamente sui seguenti temi:
- attività che vengono conferire a terzi
- lavoratori che vengono coinvolti in tali processi;
- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto derivante dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Tale procedura si esaurirà entro 45 giorni dalla convocazione.

3**.** La stipulazione dei contratti di appalto e i processi di terziarizzazione saranno comunque subordinati all'inclusione nei contratti stessi di clausole che prevedano l'obbligo delle imprese appaltatrici di applicare i rispettivi contratti collettivi di categoria firmati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché l'obbligo di comprovare la regolarità contributiva attraverso l'esibizione del D.U.R.C. e l'impegno al rispetto delle norme previdenziali e antinfortunistiche e degli obblighi derivanti dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300 e dalle altre leggi in materia di lavoro.

In caso di appalto o terziarizzazione a cooperative di lavoro, queste dovranno risultare aderenti alle Centrali cooperative firmatarie del presente contratto, nonché garantire l'applicazione della normativa di cui alla legge 3 aprile 2001, n.142 e successive modifiche.

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

5. 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.

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 71 NORMATIVA

In considerazione di quanto previsto dall'art. 49, comma 5bis, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nel testo risultante dall'art. 13, comma 13bis, del decreto legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito in legge 14 maggio 2005, n. 80, il contratto di apprendistato è disciplinato dalle norme di cui al presente Capo II.
Dal momento in cui sarà emanata la regolamentazione regionale del contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 47 comma 3 del D.Lgs n° 276/2003, le leggi regionali varranno ad integrare la disciplina contrattuale esclusivamente per quanto attiene ai profili formativi del rapporto di lavoro.

Art. 72 LIMITI NUMERICI

Il numero complessivo di apprendisti che una azienda può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.
L'azienda che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati, o comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 73 PROCEDURE DI APPLICABILITA'

1.Le imprese cooperative che intendendo assumere apprendisti, debbono presentare domanda corredata dal piano formativo al competente Ente Bilaterale / Comitato Misto Paritetico, il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal presente CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'impresa o alla regolamentazione dei profili formativi definiti dalle Regioni.

2.Ove l'Ente Bilaterale / Comitato Misto Paritetico non si esprima nel termine di 15 giorni dal recepimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Art. 74 APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO - DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Ai sensi dell'art. 48, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 276/2003, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni, previo confronto preventivo a livello regionale fra le parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 75 APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

.

Ai sensi dell'art. 50, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni, previo confronto preventivo a livello regionale fra le parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 76 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni del presente contratto ad eccezione del VI livello e della categoria di quadro. Relativamente al I° livello di inquadramento sono escluse dal contratto di apprendistato quelle figure professionali per le quali viene richiesta una specifica abilitazione professionale certificata dal superamento di un esame di stato e conseguente iscrizione ad albo professionale, nonché le seguenti figure professionali espressamente esemplificate nei profili di: Capi contabili, analisti programmatore di sistema, analisti di procedura, data base administrator, capo centro E.D.P.. Le parti si danno atto che l'utilizzo del contratto di apprendistato per le qualifiche del I° livello non pregiudicherà i percorsi interni di carriera, che continueranno pertanto ad essere valorizzati.

2. Potranno essere assunti con contratto di apprendistato di cui al presente Capo I, i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 53 del 2003.

3.Ai sensi dell'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, tenuto conto del tipo di qualificazione da conseguire e salvo quanto previsto dal successivo comma, il contratto di apprendistato professionalizzante avrà la durata seguente:

I° livello	54 mesi
2° livello	54 mesi
3° livello super	54 mesi
3° livello	54 mesi
4° livello super	54 mesi
4° livello	54 mesi
5° livello	42 mesi

4. In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le parti a livello aziendale possono essere realizzate intese diverse rispetto a quelle stabilite dal precedente comma. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali territorialmente competenti ed all'Osservatorio Nazionale.

5.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 fra i diversi rapporti di apprendistato.

6.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.

7.Nel caso di apprendista minorenne, 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.

8.Ai sensi dell'art.53, comma 1 ,del decreto legislativo n. 276/2003 la categoria di inquadramento dell'apprendista non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante.
Sei mesi prima della scadenza del rapporto all'apprendista sarà comunque riconosciuto, al fine del trattamento economico, l'inquadramento nel livello da conseguire e l'impresa gli comunicherà 12 mesi prima della scadenza l'esito della verifica intermedia che essa avrà effettuato circa l'andamento del processo formativo.

9.L'impresa informerà periodicamente la RSU/RSA dei risultati complessivi della formazione degli apprendisti in forza.

Art. 76 bis DURATA DELL'IMPEGNO FORMATIVO

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 5 bis e 5 ter del decreto legislativo 276/2003, la durata dell'impegno formativo dell'apprendista, correlata alla tipologia del titolo di studio o dell'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 od 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. 76 ter CONTENUTO DELLA FORMAZIONE

1. Ai sensi e per gli effeti dell'art. 49, commi 5 bis, del decreto legislativo n. 276/2003, salvo quanto previsto dagli specifici decreti ministeriali emanati in attuazione di quanto previsto dall'art. 16, secondo comma, della legge n.196/1997, i contenuti delle attività formative esterne all'azienda saranno quelli elaborati 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 definiti 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 saranno effettuati all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

3.Le parti firmatarie del presente contratto potranno altresì considerare valide le eventuali offerte formative realizzate tra gli Enti pubblici territoriali e le Associazioni territoriali cooperative e/o sindacali.

4.A livello aziendale o territoriale annualmente si terrà tra le parti un confronto sui progetti formativi.

5. In attesa che il secondo livello di contrattazione stabilisca per ciascun profilo formativo le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale e la registrazione nel libretto formativo, le parti convengono che per la formazione esclusivamente aziendale le imprese faranno riferimento ai profili formativi previsti dal protocollo ISFOL 10 gennaio 2002, recepito dal presente CCNL, o da analoghi protocolli sottoscritti o recepiti a livello territoriale o aziendale.

Art. 78 PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova da apporre al contratto di apprendistato, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso, è fissata dall'art. 40 del presente contratto con riferimento al livello iniziale di assunzione.

Art. 79 TRATTAMENTO NORMATIVO

1. L'apprendista ha diritto, durante tutto il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie l'apprendistato, fatto salvo tutto quanto espressamente regolamentato dal presente Capo.

2. Nel rapporto di apprendistato il contratto a tempo parziale avrà la durata non inferiore al 60% della prestazione prevista per il tempo pieno, ferme restando le ore di formazione di cui all'art. 64 e la durata di cui all' art. 63.
Si demanda a livello della contrattazione aziendale la possibilità di modificare la percentuale di cui sopra.

Art. 80 TRATTAMENTO ECONOMICO

Ai sensi dell'art. 53, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- di due livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;(per 24 mesi dal IV° livello al I° livello e 18 mesi per il V° livello)

- di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per,la seconda metà del periodo di apprendistato.

2.Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dalle seguenti componenti retributive:
- paga base nazionale conglobata;
- indennità di contingenza;
- 3° elemento provinciale o in assenza di questo da quello nazionale
- eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva, se da questa esplicitamente convenuti, od aziendalmente riconosciuti.

Art. 81 PERCENTUALE DI CONFERMA

La disciplina dell'apprendistato di cui al presente Capo non è applicabile alle imprese che al momento in cui dovrebbe avvenire l'assunzione risultino non avere mantenuto in

servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 90% 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 di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un contratto di apprendistato.

Art. 82 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente Capo il contratto di apprendistato è disciplinato dalle disposizioni legali e regolamentari vigenti ed in particolare da quelle contenute nel Titolo VI, Capo I, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, nonché dalle normative legislative e/o regolamentari emanate in materia dalle Regioni.

Dichiarazione a verbale.
Le parti si danno atto che le norme di cui al presente Capo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto alla legge.

Art. 82 bis PREVIDENZA COMPLEMENTARE ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato viene riconosciuto il diritto alla fruizione della assistenza sanitaria e della previdenza alle condizioni previste per tutti gli altri lavoratori, salvo per la quota di contribuzione per la previdenza complementare del datore di lavoro per la quale si pattuisce quanto segue:
- una quota pari allo 0,55% che è già stata riconosciuta in data 22 giugno 2007
- una ulteriore quota di 1%, che viene riconosciuta alla data del 1 agosto 2008.

Per un totale di contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 1.55%, comprensivo dello 0.05% a titolo di quota associativa, della retribuzione utile per il computo del T.F.R.

SEZIONE TERZA
CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Art. 93
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Ferme restando le specifiche ipotesi previste dall'art.8, comma 2, Legge n. 223/1991 e dall'art.4 del D.L.gs. n.151/2001, le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente in presenza di specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, quali *in particolare*:

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 alla quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali, ivi comprese le apertura domenicali e festive ed i periodi interessati da iniziative commerciali e/o promozionali;
III) aperture di nuove unità produttive e/o ristrutturazioni di punti di vendita o di singoli reparti;
IV) sostituzioni 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;
V) attività a carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno
VI) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
VII) attività legate alla manutenzione degli impianti;
VIII) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;
IX) sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro;
X) affiancamento preliminare alla sostituzione di un lavoratore assente, entro il limite massimo di 2 mesi

2. La contrattazione di secondo livello potrà *specificare* ulteriori ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo a fronte delle quali è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato.

3. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che, oltre quanto previsto nel comma 1, rientrano nei casi di legittima apposizione del termine alla durata del contratto ragioni di carattere sostitutivo, quali in particolare:

a) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;

b) *sostituzione di lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede,oppure distaccati presso altre aziende;*
c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
d) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;
e) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento

4. Alla contrattazione di secondo livello è demandato il compito di definire le condizioni e le modalità per l'esercizio del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, presso la stessa azienda con la medesima qualifica e mansione.

5. Ai sensi dell'art 5, comma 4 quater, decreto legislativo 368/2001, come modificato dall'art. 21, comma 3, del decreto legge n.112/2008 e dalla successiva legge di conversione, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. La contrattazione collettiva di secondo livello potrà aumentare il periodo di efficacia del diritto di precedenza di cui sopra.

6. Ai sensi dell'art 5, comma 4 quinquies, decreto legislativo 368/2001, il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività a carattere stagionale ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

7. Ai sensi dell'art 5, comma 4 sexies il diritto di precedenza di cui ai precedenti commi 5 e 6 può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente 6 mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 93 bis

SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1. Ferma per il resto la disciplina della successione di contratti a tempo determinato di cui all'art.5 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n.368, come modificato ed integrato dall'art.1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n.247,e dall'art 21, comma 2, del decreto legge n. 112/2008 e dalla successiva legge di conversione e ferma restando l'applicazione delle disposizioni transitorie di cui all'art.1, comma 43, della stessa legge n.247/2007, le parti ((nell'ottica della stabilizzazione occupazionale prevista dal capitolo su "efficienza, competitività, processi di stabilizzazione occupazionale", convengono che le aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto non si avvarranno della deroga prevista dal comma 4bis dell'art.5, D.Lgs. n.368/2001, e quindi della possibilità di stipulare un ulteriore successivo contratto a tempo determinato. A fronte di motivate esigenza tecnico organizzative riscontrate dalle parti, potranno essere realizzate disposizioni diverse con accordi collettivi stipulati a livello territoriale o aziendale dalle organizzazioni sindacali stipulanti il vigente CCNL.

2. Ai sensi dell'art. 5, comma 4 ter, D.Lgs. n.368/2001, le disposizioni di cui all'art 5, comma IV bis, del medesimo decreto legislativo, non trovano applicazione nei casi previsti dalla contrattazione a livello aziendale e per quelle attività a carattere stagionale che insistono in determinati e reiterati periodi dell'anno e alle attività legate alla peculiarità del territorio.

3.Qualora il lavoratore abbia prestato servizio nei due anni precedenti per almeno due contratti con le stesse mansioni presso la stessa azienda, il periodo di prova per la nuova assunzione non verrà richiesto.

ART. 93 ter

PERCENTUALE DI LAVORATORI ASSUMIBILI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED ESENZIONI

1. Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato definiti dall'art. 93 non potrà superare il 15% annuo dell'organico in forza nella unità produttiva. Semestralmente verrà fatta dalle parti una verifica sull'andamento dell'utilizzo percentuale dell'istituto.
Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto di inserimento, nonché quelle effettuate ex art DLgs 151/2001.

2. Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.

3. Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

***4*.** Sono esenti dalle limitazioni quantitative di cui ai precedenti commi i contratti a tempo determinato conclusi:

a) ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n.151/2001;
b) per le ragioni di cui ai punti V e VI, comma1, dell'art.93;
c) per le ragioni di cui al punto III, comma 1, dell'art. 93, con il limite temporale di 12 mesi relativamente all'avvio di nuove attività, elevabile dalla contrattazione di secondo livello;
d) per tutte le ragioni sostitutive;
e) con i lavoratori di età superiore ai 55 anni.

5. Ferme restando le esclusioni di cui al precedente comma, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e i lavoratori impiegati previa stipulazione di contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'art….., non potranno complessivamente superare il 25% annuo dell'organico in forza nella singola unità produttiva con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato.

6. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello *possono* essere realizzate intese diverse in riferimento ai limiti di cui ai precedenti commi 1 e 5, nonché stabilite modalità e

criteri delle erogazioni economiche così come previsto al comma 4 art. 23 del Dlgs 276/2003.

7. Sono fatte salve le percentuali di assunzioni con contratti a termine definite da accordi aziendali in essere.

Art. 94

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

1. Ai sensi dell'art. 20 del DLgs 276/2003 le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale convengono che rientrano nei casi per i quali è consentito il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo quali :

I) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
II) incrementi di attività produttiva e periodi di più intensa attività, anche ricorrenti nell'anno;
III) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
IV) attività connesse agli inventari;
V) attività legate alla manutenzione degli impianti;
VI) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;
VII) attività legate all'applicazione di specifiche normative di legge;
VIII) adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
IX) esigenze di lavoro temporaneo per organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse;
X) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;

2. La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo a fronte delle quali è consentita la stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

3. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che oltre a quanto previsto dal comma 1, si può utilizzare il contratto di somministrazione a tempo determinato per le seguenti ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti:

a) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi la malattia, infortunio,maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
b) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;

c) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;
d) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento.

4. La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ragioni di carattere sostitutivo a fronte delle quali è consentita l'utilizzazione del contratto di somministrazione a tempo determinato.

5. Resta inteso che i contratti di somministrazione a tempo determinato attivati per ragioni sostitutive sono da considerarsi sempre aggiuntivi al limite percentuale fissato dall'art. 94 o dalla contrattazione di secondo livello in materia di utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art.95

PERCENTUALI DI LAVORATORI IMPIEGABILI PREVIA STIPULAZIONE DI CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED ESENZIONI

1. Ferme restando le ragioni di stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato.

2. Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.

3. Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.

4. Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato, non potranno complessivamente superare il 25% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato.

5. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate intese diverse in riferimento al limite di cui al precedente comma 1 nonché stabilite modalità e criteri delle erogazioni economiche così come previsto al comma 4 art. 23 del Dlgs 276/2003.

6. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate intese diverse in riferimento al limite di cui al precedente comma 4.

7. Sono fatte salve le percentuali di contratti a termine e di somministrazione di lavoro a tempo determinato definite da accordi aziendali in essere.

8. Resta inteso che i contratti di somministrazione a tempo determinato attivati per ragioni sostitutive sono da considerarsi sempre aggiuntivi al limite percentuale fissato dall’articolo 95 o dalla contrattazione di secondo livello in materia di utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

SEZIONE QUARTA
IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 96 NOZIONI, PRINCIPI GENERALI E FINALITA'

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto in cui l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, risulta comunque inferiore a quello normale fissato dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 o al minore orario normale fissato dal contratto collettivo applicato.

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

a) flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
b) risposta ad esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati, compatibilmente con le esigenze aziendali.
c) l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per favorire l'incremento dell'occupazione

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) Volontarietà da entrambe le parti.
b) 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.
c) Modificabilità dell'articolazione dell'orario inizialmente concordato sulla base di intese volontarie fra le parti.
d) Applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.
e) Disponibilità delle imprese cooperative di fornire adeguate informazioni alle RSU/RSA o in mancanza alle OO.SS. territoriali a richiesta delle stesse in materia di lavoro supplementare e clausole elastiche, al fine di un confronto anche finalizzato a possibili intese.

Art. 96 bis DIRITTO DI PRECEDENZA

1. Ai sensi degli artt…..del D.Lgs. 247/2007,il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale
*2.*I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato della durata di 8 e 16 ore settimanali ai sensi dell' articolo 98 comma 5, al momento in cui cessa la condizione di studente, avranno diritto di precedenza nella trasformazione del proprio rapporto di lavoro a 20 ore settimanali, in caso di nuove assunzioni a tempo parziale e a tempo indeterminato con orario di lavoro settimanale di 20 ore.

Art. 97 NORMATIVA

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come integrato e modificato dal D.Lgs.26 febbraio 2001, n. 100 e come ulteriormente modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276.

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

3.Le modalità di gestione del lavoro a tempo parziale saranno contrattate preventivamente tra le parti in sede aziendale In tale ambito la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà compresa nelle articolazioni dell'orario di lavoro di cui all'art. **107.**

Art. 98 FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'art. 8 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61.

2. Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, rispetto a quello dei dipendenti dello stesso livello contrattuale che effettuano l'orario normale di lavoro. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali realizzati sulla materia.

4.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**,** nel rispetto di quanto previsto dal comma 2°**,** saranno fissate**,** tra l'azienda e il lavoratore, di norma, entro i seguenti limiti (minimi)**:**

I. 20 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
II. 80 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
III. 600 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

5.Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo indeterminato ed anche a termine della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o, qualora previsto dalla contrattazione collettiva aziendale, in altro giorno della settimana e fino a 16 ore, per le giornate festive e quelle precedenti le festività, a cui potranno accedere studenti e/o lavoratori anche occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro. Diverse previsioni potranno essere definite previo accordo aziendale e, laddove non si eserciti la contrattazione collettiva aziendale, previo parere vincolante di conformità dell' Ente Bilaterale / Comitato Misto Paritetico competente.

In relazione alle specifiche realtà territoriali e aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione potranno essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

Norma Transitoria

Il passaggio da 18 ore settimanali a 20 ore settimanali si realizzerà entro 18 mesi dalla data di stipula del presente contratto, attraverso un piano di realizzazione che sarà oggetto di confronto con le r.s.u/r.s.a.. Le parti, si incontreranno comunque a livello aziendale al fine di valutare l'impatto organizzativo dell'applicazione della presente norma e per definire eventuali condizioni di deroga, qualora vi siano motivate esigenze organizzative.

Art. 99 LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

1. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, il cui limite è dato dall'orario normale settimanale di lavoro del tempo pieno, richiede il consenso del lavoratore interessato.

2. Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. **168**, secondo le modalità previste dall'art. **171**, 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. **168.**

3. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. **168**, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

4. Ai sensi dell'art.1, comma 3, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n.61, così come modificato dall'art.46, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276, le parti convengono di ritenere ammissibile fatto salvo il consenso del lavoratore, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, l'effettuazione di lavoro supplementare sino a concorrenza dell'orario normale settimanale di lavoro del tempo pieno.

5. Alle ore di lavoro straordinario, intendendosi per tali quelle svolte oltre il limite del tempo pieno, si applica la vigente disciplina legale e contrattuale.

6. Le parti si danno reciprocamente atto e convengono che la presente disciplina del lavoro supplementare è globalmente di miglior favore per il lavoratore rispetto a quella prevista dall'art. 3 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come integrato e modificato dal D.Lgs.26 febbraio 2001, n. 100 e come ulteriormente modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276.
Il monte ore annuale di lavoro supplementare sarà comunicato alle R.S.U./R.S.A, su specifica richiesta delle stesse, al fine di consentire alle parti, con verifica di norma semestrale, il monitoraggio circa l'utilizzo dello stesso, al fine della stabilizzazione degli orari, nell'ambito di quanto previsto dal capitolo sulla "efficienza, competitività, processi di stabilizzazione occupazionale".

Art. 100 CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

1. La variazione della collocazione temporale della prestazione a tempo parziale (clausola flessibile) può avvenire mediante la stipula nel contratto individuale di un patto avente ad oggetto una clausola flessibile.
Il patto può essere stipulato anche quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è instaurato a tempo determinato.
Nella stipulazione del patto il lavoratore può chiedere di farsi assistere da un componente della rappresentanza sindacale (RSU / RSA) da lui indicato o in assenza di questa dall'Organizzazione Sindacale territoriale a cui aderisce o conferisce mandato.

La variazione della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale può avvenire in ragione di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

2. La variazione in aumento, anche delimitata nel tempo, della durata della prestazione del lavoratore a tempo parziale (clausola elastica) può avvenire mediante l'apposizione nel contratto di lavoro, anche se stipulato a tempo determinato, di una clausola elastica, in ragione di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. E' demandato alla contrattazione collettiva di secondo livello stabilire:

a) il limite massimo di detta variabilità, ai sensi dell'art. 3, comma 7, D.Lgs 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'art. 46, comma 1, del D.Lgs.10 settembre 2003, n.276.;
b) le specifiche compensazioni di carattere retributivo ovvero nelle diverse forme convenute;
c) le modalità con cui può procedersi alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

3. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 1 le ore di lavoro normali effettivamente oggetto di variazione, verranno retribuite con una maggiorazione pari al 1,5 % comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 168.
In alternativa le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120,00 euro, da corrispondere per quote mensili. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

4. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 2 il limite massimo della variabilità in aumento della prestazione lavorativa è stabilito nel 30 % della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro in aumento relative alle clausole elastiche, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 35% + 1,5 % (36,50 %) comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 168.

5. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso non inferiore a quanto previsto dalla vigente legislazione.

6 .Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà recedere, ai sensi dell'art. 1373, comma 2°, Codice Civile, dal patto di cui ai commi 1 e 2, accompagnando alla propria dichiarazione di volontà l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

a) esigenze di carattere familiare conseguenti a paternità o maternità; inabilità del coniuge, figlio o convivente;
b) esigenze di tutela della salute, certificate dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma;
d) la contrattazione di secondo livello potrà prevedere la possibilità di recesso anche in caso di esigenze di studio, determinando le condizioni di ammissibilità di queste ultime.

La contrattazione di secondo livello può altresì individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa avvenire il recesso.

7. Restano ferme le condizioni di miglior favore già concordate nel secondo livello di contrattazione.

8. L'eventuale rifiuto della lavoratrice/lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

9. Qualora le ragioni di cui al precedente comma 6 consistano in esigenze di natura transitoria, il lavoratore potrà, anziché recedere dal patto, chiederne la sospensione temporanea degli effetti.

10. La dichiarazione di recesso dal patto e la richiesta della sua sospensione non potranno intervenire prima che siano decorsi 6 mesi dalla data della stipulazione del patto stesso e dovranno comunque essere corredate dalla necessaria documentazione di cui al comma 6.

11. Salvo i casi di comprovata ed obiettiva urgenza la dichiarazione di recesso dal patto, da comunicarsi in forma scritta tramite raccomandata AR o raccomandata a mano, dovrà essere accompagnata da un preavviso di 1 mese in favore del datore di lavoro.

12. Il datore di lavoro ha a sua volta diritto di recedere in forma scritta dal patto relativo alle clausole elastiche e flessibili per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, decorsi almeno 6 mesi dalla data della sua stipulazione e con un preavviso di 1 mese in favore del prestatore di lavoro.

Art. 101 LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Ai sensi dell'articolo 12 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000 come modificato dal decreto n. 276/2003 e dal Decreto legislativo 247/2007 i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a

richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.
Ai sensi dell'art. 12 bis, comma 2, del D. lgs. n. 61/2000, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 L. 4 febbraio 1992, n. 104 , è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale.

Art. 102 CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n° 300 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

ORARIO DI LAVORO

SEZIONE PRIMA
IL TEMPO DI LAVORO

ART. 104 DURATA SETTIMANALE – LAVORO EFFETTIVO

1. L'orario normale di lavoro effettivo è fissato in 38 ore settimanali.

2. Nel rispetto della disciplina di cui all'art. 8 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66, ai fini di cui al comma 1 non si considerano il tempo necessario 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 minori di cui alle disposizioni di legge non può durare senza interruzione più di quattro ore e mezza.

4. 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. **107** 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. **172** riferiti all'orario effettivo settimanale di lavoro.
(Es. ore 38 = 165)

ART. 106 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 dall'impresa.

Art. 107 MONTE ORE DI RIDUZIONE - CRITERI DI APPLICAZIONE

1.Il monte ore di riduzione d'orario in ragione di anno è determinato come segue:
- ore 88 per il periodo dalla data di decorrenza del CCNL fino al 31.12.1988;
- ore 96 (88 + 8) per il periodo dal 01.01.1989 al 30.06.1989 (ore 48 per il I° semestre 1989);
- 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 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. **108.**

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 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, la 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. **104**.

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

9. 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.

10. Le ore residue di cui al presente articolo e all’art. **115** 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. 108 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

1. SI concorda che la distribuzione dell'orario di lavoro sarà realizzata previo confronto sui criteri, finalizzato ad una intesa con le R.S.U./R.S.A., al fine di conseguire nella sua articolazione e tenendo conto degli orari di apertura, i seguenti obiettivi:

- la migliore utilizzazione dei fattori produttivi e della forza lavoro, per incrementare la competitività e la produttività aziendale;
- il miglioramento del servizio ai consumatori;
- 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 comunicati e stabiliti ai sensi del comma 1 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. Fermo restando la disciplina legale sulla durata della prestazione giornaliera, le imprese terranno quale riferimento generale per la distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero quello della durata dell'orario normale di lavoro di 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.

Art. 109 FLESSIBILITA' DELL'ORARIO

1. Sulla base di quanto previsto dall'articolo……"efficienza, competitività, processi di stabilizzazione occupazionale"si concorda che l'attuazione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro sia finalizzata al raggiungimento di risultati positivi sulla produttività e sulla qualità del servizio attraverso una maggiore efficienza organizzativa tenendo conto al contempo e delle esigenze dei lavoratori e di

risultati positivi occupazionali, anche con incremento di orari P.T. e/o con trasformazione di P.T. a F.T.

2. In questo quadro per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa l'azienda attiverà il confronto finalizzato ad intese a livello aziendale per realizzare diversi regimi di orario con il superamento e con la riduzione dell'orario normale settimanale di cui all'art. 104. Il superamento dell'orario normale settimanale sarà consentito sino al limite massimo di 42 ore e per un massimo di 24 settimane.

3. A fronte della prestazione delle 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 normale settimanale di cui all'art.104, comma 1, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario medesimo.

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. 110

ACCORDI AZIENDALI SUI REGIMI FLESSIBILI DI ORARIO

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. 106, 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. 106, 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.

3. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore in riposi compensativi.

Art. 111

PROCEDURE

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

2. 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.

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

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

5. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui all'art. 109 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.

6.Le imprese senza contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità all'Ente Bilaterale/ Comitato Misto Paritetico Regionale competente.

Art. 112 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. **109**, 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. 113 LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Fermo restando che per la definizione di lavoro notturno e di lavoratore notturno ai fini dell'applicazione del ***D.Lgs 66/2003 e successive modificazioni*** 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. **168** e con la maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione normale di cui all'art. **167.**

Art. 114 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. 107, la pratica attuazione di questa avverrà a partire dal 1 gennaio 1994, utilizzando anche le 8 ore di permessi di cui all'art. **106**, 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. 115 PERSONALE CON FUNZIONI DIRETTIVE

1.Il personale:

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

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

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

3. Tuttavia, in casi eccezionali, quando per le funzioni 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. 116 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. Qualora sussistano fondati motivi che la riduzione settimanale di orario possa determinare una dequalificazione del servizio, una contrazione delle vendite o ingiustificati appesantimenti gestionali, l'orario di lavoro potrà essere di 44 ore settimanali.

3. Le ore eccedenti l'orario normale contrattuale, di cui al precedente comma 1, e fino alle 44 ore saranno recuperate con le modalità stabilite al comma 5.

4. Le ore intercorrenti fra l'orario normale di lavoro settimanale contrattuale e le 44 ore non sono da considerarsi lavoro straordinario a nessun effetto contrattuale.

5. Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dal successivo comma 9 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. **110**. Ciò in contemperanza tanto con le esigenze dei lavoratori quanto con quelle della cooperativa.

6. 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).

7. 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.

8. L'orario di lavoro non potrà comunque superare 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.

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

10. 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. 106, per gli altri lavoratori.

Art. 117 LAVORO STRAORDINARIO

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. **108** e art. **109**.

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 250 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. **106** comma 9 del presente CCNL.

Art. 118 MAGGIORAZIONI

1. Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dagli artt. **103**, **104** e **115** del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, di cui all'art. **168** e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. **167**:
- 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. **168** e con la maggiorazione del 35% sulla retribuzione normale di cui all'art. **167**.

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. **168** e con la maggiorazione del 55% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. **167**.

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. **168**, 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. 119 PAGAMENTO

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

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

SEZIONE SECONDA
I RIPOSI

Art. 120

Riposo settimanale

1. Ai sensi della vigente disciplina in materia (art. 9 decreto legislativo 8 aprile n. 66 del 2003 e successive modifiche):
Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. 66/2003. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

2. le modalità applicative del riposo settimanale saranno oggetto di confronto a livello aziendale, tenuto conto degli accordi esistenti.

3.Qualora le imprese siano autorizzate allo svolgimento dell'attività domenicale dei negozi o degli spacci o magazzini ai sensi delle disposizioni legali vigenti in materia, esse sono tenute a dare il riposo settimanale ai propri dipendenti, senza corresponsione di maggiorazione straordinaria per le ore normali di lavoro prestate la domenica.
Le modalità di attuazione delle aperture domenicali e festive, saranno oggetto di confronto a livello aziendale.

Art. 120 BIS TRATTAMENTO RETRIBUTIVO DEL 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. **167**, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo ai sensi dell'art.120 comma 3, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia .

Art 120 ter

Riposo giornaliero

1. Il riposo giornaliero deve essere fruito ai sensi dell'art. 7 D.lgs 66/2003, come modificato dal DL 112/2008 e successiva legge di conversione.

2.Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17, comma I del d.Lgs. 66/2003 , come modificato dall'art. 41 dal decreto legge 112/2008, si demanda alla contrattazione aziendale o territoriale la possibilità di stabilire modalità diverse di fruizione del periodo di riposo giornaliero, garantendo comunque la sicurezza e la salute psicofisica dei lavoratori.

*3.*In attesa della regolamentazione che sarà attuata dalla contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale Il riposo giornaliero di 11 ore consecutive potrà essere frazionato per le prestazione lavorative svolte nella ipotesi del cambio del turno.

4. Le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo di 9 ore potrebbe rappresentare una adeguata protezione dei lavoratori.

Art. 121 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. 122 LAVORO FESTIVO

1.Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni di cui all'art. **121**, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. **118**e **171** 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. **168.**

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.

Art. 124 FERIE: 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. 125 DETERMINAZIONE DEL PERIODO DELLE FERIE

1.Il periodo delle ferie sarà fissato dall'impresa cooperativa compatibilmente con le esigenze dell'impresa 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

4. Al fine di agevolarne il rientro e la permanenza nel paese di origine, i lavoratori stranieri non cittadini della Unione Europea possono richiedere, compatibilmente con le esigenze aziendali, la fruizione non frazionata delle ferie nonché, sempre compatibilmente con le esigenze aziendali e nel rispetto comunque delle normative di legge vigenti in materia, di cumulare e di fruire in un unico periodo continuativo le ferie maturate in un anno e quelle da maturare nell'anno successivo.
In caso di risoluzione, per qualunque ragione, del rapporto di lavoro, il lavoratore, che dovesse avere già anticipatamente fruito delle ferie, sarà tenuto a rimborsare all'azienda gli importi retributivi corrispostigli e corrispondenti alle ferie non effettivamente maturate.

5. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto di cui all'art. **168**

Art. 126 RATEI FERIE

.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. **168.**

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

Art. 127 INTERRUZIONE DELLE FERIE

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. 128 IRRINUNCIABILITA' DELLE FERIE

1. Le ferie sono irrinunciabili **.**

2.Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal secondo comma dell'art. 118 per il lavoro straordinario. Nelle imprese che abbiano l'amministrazione automatizzata detto registro può essere sostituito da altra idonea documentazione.

Art. 132 Diritto allo studio: permessi delle 150 ore

1.I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente art. 131, 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, o di master universitari promossi da Università pubbliche o private legalmente riconosciute, 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. **131**.

TITOLO .....
DISCIPLINA PER LE IMPRESE MINORI DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Premessa

Le parti condividono la necessità di tutelare l'equilibrio economico e la stessa presenza delle imprese minori.
Tali presenze cooperative consentono il mantenimento di un servizio essenziale, garantendo ai residenti dei piccoli centri e delle realtà periferiche o di prossimità la possibilità di acquistare in loco beni di prima necessità di qualità ed a prezzi convenienti e partecipando quindi al contenimento del fenomeno dello spopolamento e degrado di tante zone del nostro paese.
Le parti, pertanto, convengono sulla necessità di limitare lo svantaggio competitivo a carico delle imprese minori, derivante dalla loro ubicazione, che comporta un'elevata incidenza dei costi di gestione e la difficoltà a trovare la loro copertura così come di rafforzare il ruolo dei negozi di prossimità.
Condizioni di flessibilità organizzativa concretamente esigibili per i punti di vendita delle imprese minori, quali quelle messe in campo con la presente normativa contribuiscono al mantenimento della funzione sociale e dell'occupazione nei territori interessati.
Tanto premesso le parti hanno convenuto di riservare alle imprese minori della distribuzione cooperativa, così come definite dal successivo articolo……, la disciplina contenuta nel presente Titolo.

Art. ....
Nozione di imprese minori della distribuzione cooperativa

Per imprese minori della distribuzione cooperativa si intendono le imprese che gestiscono unità produttive prevalentemente riferite alla tipologia "superette", e/o a tipologie inferiori, e che di norma occupino in ognuna di queste imprese un numero di addetti non superiori a 200 unità, riferite al tempo pieno.
Ai fini della attribuzione ad una impresa della qualifica di impresa minore si procederà, in sede di confronto aziendale, alla verifica della sussistenza della prevalenza della tipologia "superette" nella rete distributiva aziendale, riferita all'insieme delle unità produttive "superette", e/o tipologia inferiore.

Art.
Orario di lavoro

1. Nelle imprese di cui al presente titolo,.l'orario di lavoro normale settimanale potrà essere di 40 ore, previo confronto in sede aziendale, o territoriale.
Per far fronte alla variazioni dell'intensità lavorativa l'azienda attiverà il confronto a livello aziendale o territoriale finalizzato ad intese per realizzare diversi regimi di orario con il superamento e con la riduzione dell'orario normale di cui sopra.
Il superamento sarà consentito fino al limite massimo di 44 ore e la riduzione per un minimo di 24 ore settimanali.

Il superamento dell'orario settimanale sarà consentito per un massimo di 26 settimane , anche non consecutive, nel corso di un anno dall'inizio della flessibilità.

2. Previo confronto a livello aziendale o territoriale, in armonia con quanto disposto dall'art. 4, comma 4, del D.Lgs 66/2003 e a fronte delle ragioni tecniche obiettivamente insite nella particolare organizzazione del lavoro delle imprese cooperative minori, il periodo per il calcolo della durata media massima dell'orario di lavoro è consentito fino ad un massimo di 12 mesi.

3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario normale settimanale, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario medesimo.

4. Le ore di lavoro intercorrenti fra l'orario normale di lavoro settimanale contrattuale e le 40 ore non sono da considerarsi lavoro straordinario a nessun effetto contrattuale.

5. Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dal successivo art. 107 saranno utilizzate,in accordo tra le parti, a titolo di permesso individuale ovvero con diverse modalità, tra le quali quelle stabilite dall'art. 111. Ciò in contemperanza tanto con le esigenze dei lavoratori quanto con quelle della cooperativa.
In riferimento alle cooperative minori che occupino fino a 30 unità lavorative ed una media aziendale per singola unità produttiva non superiore a tre unità le parti in sede di contrattazione aziendale o territoriale potranno definire diverse modalità di gestione delle ore di cui al 1° capoverso del presente comma.

6. Sono fatte salve le condizioni concordate dalle parti a livello locale,

Art. ...
Inquadramento del personale

1. E' demandata alla contrattazione collettiva territoriale o aziendale la possibilità di prevedere la definizione o la ridefinizione di profili che rappresentino l'effettivo contenuto delle singole professionalità ed il loro inquadramento in relazione alle oggettive specificità e caratteristiche delle cooperative e delle unità produttive di cui al presente Titolo.

PERCENTUALI DI CONFERMA DEGLI APPRENDISTI
Le limitazioni di cui all'art. 81 non si applicano per gli apprendisti nelle imprese quando nel biennio precedente siano venuti a scadere fino a tre contratti di apprendistato.

Art. ...
Norma di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente Titolo resta applicabile la generale disciplina del rapporto di lavoro contenuta nel vigente contratto collettivo nazionale.

PARTE ECONOMICA – AUMENTI RETRIBUTIVI

A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti retributivi mensili di euro 150,00 a regime riferiti al IV livello:

Decorrenza	dal 01.01.2008	dal 01.09.2008	dal 1.12.2008	dal 1.09.2009	dal 1.03.2010	dal 1.09.2010	TOTALE A REGIME
Livello	Increm. mensile	Increm. mensile	Increm. mensile	Increm. mensile	Increm. mensile	Increm. mensile	
IV° Livello	50,00	6,00	20,00	34,00	20,00	20,00	**150,00**

ASSISTENZA SANITARIA QUADRI

A decorrere dal 1° gennaio 2009 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 euro 1.000,00 a carico delle imprese e di euro 100,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

INDENNITA' DI FUNZIONE DEI QUADRI

A partire dal 1°luglio 2008 l'indennità di funzione dei quadri è incrementata di 70,00 euro per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma dell'art. 49.

Art. 209 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2007 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2010.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

.Le parti, nel darsi atto che il presente contratto viene stipulato secondo i principi e le norme contenute nel Protocollo 23 luglio 1993, convengono quanto segue:

- gli aumenti retributivi definiti per il primo biennio di vigenza contrattuale sono parametrati all'andamento dell'inflazione reale registrata nel 2007 pari al …%, e al tasso d'inflazione tendenziale diffuso dall'ISTAT, attualmente pari al …%;

- per quanto attiene al secondo biennio di vigenza contrattuale (2009-2010), in considerazione dell'approssimarsi delle scadenze previste dal citato accordo 23 luglio 1993, relativamente ai termini di presentazione della disdetta e della relativa piattaforma rivendicativa, le stesse parti convengono di anticipare la definizione dei relativi aumenti retributivi sulla base degli indici d'inflazione stimati nel …% per il 2008 e per il 2010;

- entro il 31 marzo 2009, si procederà alla verifica dell'andamento dell'inflazione reale registrato per l'anno 2008. In caso di scostamento superiore allo …,% rispetto all'indice d'inflazione tendenziale sopra indicato sarà convocato un apposito incontro al fine di individuare i correttivi da apportare a quanto definito dal presente contratto con riferimento al secondo biennio di contrattazione (2009-2010);

- con la presente formulazione i principi e le norme del Protocollo 23 luglio 1993 rimangono invariati, nella loro applicazione, alla scadenza del presente contratto.

.IL CONTRATTO SI INTENDERÀ RINNOVATO SECONDO LA DURATA DI CUI SOPRA AL PRIMO COMMA SE NON DISDETTO 3 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.

EFFICIENZA, COMPETITIVITA', PROCESSI DI STABILIZZAZIONE OCCUPAZIONALE
(da inserire come premessa al titolo XIV parte terza – Mercato del Lavoro – Tipologie Contrattuali)

La competizione nella quale sono impegnate le imprese delle distribuzione cooperativa richiede una grande capacità di efficienza organizzativa, di salvaguardia della loro competitività, di contenimento e controllo dei costi.
Una organizzazione del lavoro più efficace, che produca anche incrementi di produttività, socialmente sostenibili, è un obiettivo da perseguire che richiede l'impegno di entrambe le parti.

In questo contesto, la equa distribuzione dei carichi di lavoro, la flessibilità degli orari, l'utilizzo ben finalizzato delle varie tipologie di impiego sono orientare in modo che incrementino, nel pieno rispetto degli accordi collettivi, nazionale ed aziendali, l'efficienza e la produttività del lavoro, unitamente al soddisfacimento dei bisogni collettivi ed individuali dei lavoratori.

Le parti sono consapevoli che la distribuzione cooperativa si propone di rispondere positivamente a molteplici esigenze (qualità, convenienza, servizio) in un contesto in cui i tempi e le modalità di consumo evolvono rapidamente e l'efficienza organizzativa ed il miglioramento gestionale, nel rispetto dei contratti di lavoro, sono condizioni attraverso le quali l'impresa cooperativa può produrre ricchezza da redestribuire a vantaggio del potere di acquisto delle fasce più deboli dei consumatori ed anche dei lavoratori, valorizzando il collegamento tra retribuzioni e produttività.

La distribuzione cooperativa è presente e vuole svilupparsi in un mercato competitivo che non vede tutti gli operatori commerciali operare, sull'intero territorio nazionale, nel rispetto delle regole legali e contrattuali che si applicano al lavoro, né vede una pratica omogenea di relazioni sindacali profonde e radicate come quelle storicamente presenti nella distribuzione cooperativa.

Le parti firmatarie si propongono di considerare queste complesse esigenze e condizioni, agendo in modo che le opportune risposte ai problemi di flessibilità, di incremento e di

stabilizzazione dell'occupazione che si pongono promuovano comunque la partecipazione dei lavoratori, nell'ambito di regole condivise.

Nello specifico la flessibilità dell'orario di lavoro per produrre i suoi effetti positivi sulla produttività e sulla stabilizzazione occupazionale dovrà essere esigibile tramite la realizzazione di confronti finalizzati alle intese.

È evidente che a fronte di un incremento effettivo di flessibilità realizzata attraverso il confronto con le OO.SS nelle singole realtà organizzative corrisponderà per le imprese della distribuzione cooperativa una maggiore possibilità di intervento incisivo per stabilizzare l'occupazione sia con trasformazioni da part-time a full-time che con incrementi dell'orario dei part-time.
Esiste una indubbia correlazione tra questi due aspetti che il presente CCNL pone come obiettivo di orientamento alle azioni delle parti nella specificità di ciascuna impresa; i punti di equilibrio rispetto ad essi dovranno essere definiti nelle imprese, in quel "confronto finalizzato ad intese" di cui agli artt. della flessibilità e della distribuzione dell'orario.

Come conseguenza di quanto sopra detto e degli impregni programmatici ivi contenuti le parti si impegnano a farne derivare anche un nuovo rapporto, più equilibrato, di distribuzione del lavoro tra part-time e full-time.

SVILUPPO NEL MEZZOGIORNO

Le imprese della Distribuzione Cooperativa sono impegnate nella realizzazione di nuovi insediamenti nelle regioni meridionali, oltre che nella gestione di quelli esistenti; i piani di sviluppo conseguenti costituiscono oggetto di informazione e consultazione con le OO.SS.
In questi piani il valore della legalità che porta con sé la cooperazione, il rispetto del lavoro, la cultura consumerista cui è orientata la politica commerciale delle imprese trovano una loro ulteriore conferma.
L'occupazione è tutelata da accordi collettivi e dunque da regole certe, condivise e praticate e ciò con evidente diversità rispetto a quanto accade in molti casi nelle realtà commerciali esistenti in queste regioni, dove il lavoro nero ed irregolare è cosi diffuso e praticato.
Le parti convengono che efficienza, competitività e sviluppo dell'occupazione debbono essere a fondamento di questi processi e si impegnano congiuntamente a rendere concreto, nelle forme e nei modi che si renderanno necessari, il loro pieno sostegno a questi importanti processi di sviluppo della cooperazione, riconoscendo ad essi valenza sociale oltre che economica.
In questa visione comune, le parti si impegnano a fare ogni sforzo per affermare concretamente i valori del lavoro e della legalità: le cooperative ponendo a fondamento del proprio sviluppo il rispetto dei diritti dei lavoratori sanciti dalle leggi e dai contratti e le OOSS impegnandosi a realizzare, in tale ambito, accordi che diano alle cooperative le condizioni di una vera capacità competitiva delle loro strutture, anche sul versante del lavoro e del suo costo, al fine di favorirne il successo durevole.
Gli accordi di avvio così come quelli per la gestione delle situazioni di possibili crisi che si realizzeranno saranno pertanto orientati a fare crescere una nuova presenza della cooperazione in questi territori ed a consolidarla nel tempo, in una condizione di vero equilibrio competitivo rispetto al mercato esistente.
Le parti convengono altresì di affidare all' Ente Bilaterale Nazionale il compito di monitorare queste situazioni e di offrire alle stesse parti conoscenza piena ed aggiornata di questi processi onde consentire loro, quando necessario, di concerto con le imprese e con le OO.SS a livello territoriale, gli opportuni interventi.