CCNL

per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

-IPOTESI DI ACCORDO-

- 22 dicembre 2011 -

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

Il giorno 22 dicembre 2011 in Roma:

tra

la Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori – ANCC Coop – rappresentata dal Vice Presidente Vicario Enrico Migliavacca, dal Responsabile Nazionale del Settore Lavoro e Formazione Franco Barsali, da Stefano Guidi e Nicola Cataldi, con l'assistenza dell'Avv. Cesare Pucci, d'intesa con il Consiglio di Sorveglianza di Coop Italia rappresentato da Ernesto Dalle Rive;

la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione – Confcooperative rappresentata dal Presidente di Federconsumo Pierluigi Angeli, dal Vice Presidente Giorgio Colleoni, dal Delegato alle relazioni sindacali Aldo Sironi, dal Responsabile del servizio sindacale di Confcooperative Sabina Valentini e dal Direttore Livio Camilli, Giuseppe Fedrizzi e Paolo Condini;

la Associazione Italiana Cooperative di Consumo – A.G.C.I. – rappresentata dal Presidente Rosario Altieri e dal Responsabile delle Relazioni Industriali Giuseppe Gizzi;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi - FILCAMS-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Franco Martini, Lori Carlini, Alessio Di Labio;

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT-CISL rappresentata dal Segretario Generale Pierluigi Raineri e da Vincenzo Dell'Orefice

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS-UIL - rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco e da Paolo Andreani;

si è stipulata la presente ipotesi di accordo di rinnovo.

TITOLO I
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1
ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA

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

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

- informazione ai livelli: nazionale, regionale e aziendale, con le modalità stabilite dall'art. 2 (diritti di informazione);
- partecipazione e confronto per le materie e con le modalità indicate nell'art. 3 *e 2 bis;*
- contrattazione collettiva al livello nazionale ed al secondo livello di contrattazione con le modalità e i contenuti stabiliti nell'art. 12.

Definizioni:

A) informazione: si intende la trasmissione programmata e di norma preventiva di informazioni di interesse comune nel rispetto degli obblighi di riservatezza derivanti dalle norme di legge e del CCNL.

B) confronto: si intende lo scambio di informazioni, opinioni e valutazioni finalizzate al raggiungimento di una intesa e svolto, nella pari dignità delle parti, preventivamente all'assunzione di decisioni, ferma restando la successiva piena responsabilità ed autonomia di scelta delle parti. Le parti stesse in sede aziendale devono, preventivamente al confronto, definirne la durata in relazione e alla specificità dei temi da trattare.

C) contrattazione: si intende l'obbligo ad aprire una trattativa finalizzata al raggiungimento di un accordo secondo quanto previsto dalla legge e/o dal CCNL. L'esito della trattativa, non soggetta a procedure o limiti temporali, è tuttavia rimesso all'autonomia contrattuale delle parti.

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

- Osservatorio Nazionale (art. 6);
- Commissione Paritetica Nazionale (art. 7);
- Ente Bilaterale Nazionale (art. 8)

Nota

in attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale entro il 31 marzo 2012 le parti convengono di confermare la funzionalità del Comitato Misto paritetico Nazionale

e le sue articolazioni distrettuali

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

5. Le parti sono impegnate a perseguire comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di politica dei redditi, di salvaguardia e sviluppo dell'occupazione e di incremento della produttività.

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

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

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

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

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

11. Le parti si incontreranno periodicamente, di norma ogni 6 mesi o anticipatamente su richiesta, al fine di valutare le relazioni intercorrenti tra la normativa contrattuale e la legislazione emanata in materia di rapporto di lavoro.

Art. 2
DIRITTI DI INFORMAZIONE

1. Le parti, ferma restando la piena autonomia di poteri decisionali e di responsabilità gestionali delle *imprese 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 sul 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 fase di confronto sui progetti di cui *all'art. 2 bis (partecipazione).*

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, *all'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 *dell'occupazione*, suddivisa per livelli e per tipologia dei contratti di assunzione, con particolare riferimento *all'occupazione* giovanile e femminile.

2. In questo *ambito* e nei suoi termini più generali, l'informazione riguarderà inoltre la costituzione di nuove società, i mutamenti degli assetti societari, le affiliazioni, le concentrazioni, le fusioni, le acquisizioni di rilevanti partecipazioni societarie*; essa* avverrà nel rispetto dei tempi di decisione delle imprese e sarà preventiva. (nei termini di cui al successivo *art. 3, punto 3 - Procedure-).* 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

4. Saranno fornite informazioni da ciascuna 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.

5. 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 consumatori di svilupparsi nel territorio nazionale attraverso una qualificata presenza strutturale e commerciale.

6. 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.

7. Negli stessi incontri 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, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.

B) LIVELLO REGIONALE/ DISTRETTUALE

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 dell'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 imprese 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 *Organizzazioni cooperative e quelle sindacali competenti per livello, 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.

6. Per le provincie di Trento e Bolzano il livello regionale è sostituito dal livello provinciale.

C) LIVELLO AZIENDALE

1. Nelle *imprese* 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. 16 comma 1 rispettivamente lettera c e lettera b, 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 *dell'impresa*, del consorzio, o delle società da essi 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 *imprese* con oltre 200 dipendenti, secondo le previsioni di cui al comma 5 dell'art. 32;
V. al rapporto biennale sulla situazione del personale per le imprese con oltre 100 dipendenti, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
VI. ai fenomeni di 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. al 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 *sull'organizzazione* 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; saranno altresì forniti dati derivanti dal bilancio consuntivo e dalle attività dell'impresa, nonché dati riferiti al bilancio preventivo.

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

4. Saranno infine fornite informazioni sul piano delle attività di responsabilità sociale definito dall'impresa nel rapporto con la propria base sociale. A tale incontro parteciperanno le OO.SS. competenti per livello.

5. 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.

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 per contribuire ad alimentare la banca dati dello stesso.

Art. 2 bis

PARTECIPAZIONE

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.

Informazione, coinvolgimento e partecipazione, in un quadro di politiche condivise finalizzate allo sviluppo competitivo dell'impresa cooperativa ed alla stabilità ed alla permanente crescita professionale dell'occupazione costituiscono gli elementi essenziali delle relazioni sindacali in cui le parti si impegnano e che intendono affermare nelle cooperative di consumatori, individuando opportuni percorsi di realizzazione.

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" nell'impresa cooperativa, da far crescere anche nell'attività quotidiana in termini di impegno e responsabilità personale, debbano far parte del confronto sulla partecipazione che occorre sviluppare. Competitività dell'impresa cooperativa, pari opportunità e buona occupazione sono obbiettivi condivisi e praticabili nelle singole strutture organizzative e rappresentano fattori da promuovere per dare valore al lavoro.

Lo sviluppo della partecipazione è considerato dalle parti fattore strategico e indispensabile alla crescita professionale ed alla corresponsabilizzazione necessaria per promuovere appieno le capacità delle singole persone ed affrontare al meglio i processi di cambiamento.

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

Questi gli elementi essenziali, costitutivi del processo partecipativo:

a. ***Lo sviluppo del Confronto**, è elemento essenziale delle relazioni tra le parti a tutti i livelli, va diffuso e promosso in quanto atteggiamento unificante, fondato sulla collaborazione e sul dialogo; e' svolto anche al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di conflitto ed è finalizzato al miglioramento sostenibile delle condizioni in essere, sia per le imprese che per i lavoratori. Esso si basa sull' informazione permanente e la conoscenza dei fenomeni organizzativi ed economici del sistema impresa e dell' evoluzione del contesto sociale ed economico di riferimento.*

b. ***Centro delle sperimentazioni partecipative sono le imprese cooperative*** *e le singole unità produttive e dalle esperienze concrete attivate, potranno essere individuati i tratti e le linee di sviluppo unificanti del processo della partecipazione nella distribuzione cooperativa. Tali modelli partecipativi sperimentali potranno prevedere specifiche regolamentazioni condivise (livelli di interlocuzione, materie, tempi e procedure) per facilitare l'esercizio della informazione e del confronto nella pari dignità, fermo restando per ciascuna parte la libertà di assumere le proprie scelte e responsabilità. In ragione del valore di tale sperimentazione le parti condividono la necessità di coinvolgere nella gestione dei processi partecipativi i rispettivi livelli di rappresentanza senza esclusione alcuna e nella piena singola autonomia decisionale.*

c. ***Un livello nazionale permanente di confronto sulle informazioni e di promozione della partecipazione****, ha sede nell'Ente Bilaterale Nazionale; esso opera secondo le modalità e con le finalità di cui all'art. 9.*

d. ***Progetti di partecipazione e azioni positive per la parità tra uomini e donne***

Nel corso della vigenza del CCNL le parti daranno vita, promosso dall'Ente Bilaterale Nazionale, ad un Convegno per la valutazione comune del bilancio provvisorio conseguito dal processo partecipativo, l'individuazione degli ulteriori sviluppi, la segnalazione argomentata delle sperimentazioni partecipative più significative, il rilancio della azione comune sul tema.

Ciascuna cooperativa, previo confronto con le RSA/RSU proporrà l'elaborazione, di norma entro il mese di novembre di ciascun anno, di un programma annuale di azioni positive per la parità tra uomini e donne finalizzato a fornire proposte utili all'integrazione ed alle pari opportunità, individuando eventuali vincoli rimovibili, e favorendo azioni utili a conciliare i tempi di vita dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti in percorsi di studio e/o aventi particolari condizioni di bisogno connessi alle c.d. "questioni sociali".

Detto programma potrà essere oggetto di condivisione tra la direzione della Cooperativa e le stesse OO.SS. e le R.S.A./R.S.U.

In seno a ciascuna Cooperativa le parti potranno istituire organismi paritetici dotati di competenze di coordinamento, verifica e controllo su specifici progetti attinenti alla responsabilità sociale delle imprese cooperative.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente C.C.N.L. non contiene né direttamente né indirettamente formulazioni tali da consentire azioni discriminanti e che le iniziative in esso richiamate costituiscono una delle punte più avanzate nel panorama contrattuali.

Art. 3
CONFRONTO

CONFRONTO SUI PROGETTI

1. Con riferimento alle informazioni di maggiore interesse, *di cui all'art. 2 ,* inerenti i più significativi piani di sviluppo e ristrutturazione, le conseguenti innovazioni tecnico organizzative nei comparti commerciali e i loro riflessi sulla organizzazione del lavoro, sui livelli occupazionali e professionali, le Organizzazioni Sindacali competenti per livello potranno avanzare formale richiesta per l'apertura di una fase di confronto.

2. Le parti si impegnano all'obbligo della riservatezza rispetto alle informazioni acquisite. Nel caso di violazione dell'obbligo le parti si incontreranno per valutare le conseguenze e decidere le opportune iniziative.

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

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

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

PROCEDURE

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

2. L'azienda interessata e l'Associazione cooperativa competente per livello, ricevuta la richiesta di cui al comma precedente, attiveranno il confronto con le Organizzazioni Sindacali competenti per livello realizzando concretamente la partecipazione del sindacato sulle problematiche in esame, anche per favorire le occasioni di sviluppo occupazionale e di crescita professionale, di miglioramento delle condizioni complessive di lavoro, nonché per superare i punti di debolezza aziendali, anche attraverso adeguate forme di flessibilità organizzativa e di mobilità, di cui all'art. 35, basata sulla riutilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.

3. La suddetta fase di confronto dovrà essere avviata entro 10(dieci) giorni dalla richiesta da una delle parti ed esaurita entro 10 giorni dalla data della riunione in cui il confronto stesso è stato avviato, *salvo le proroghe che le parti concorderanno*. In ogni caso, fino

all'esaurimento della procedura di cui sopra, le Organizzazioni Sindacali non daranno luogo a manifestazioni di conflittualità inerenti agli argomenti in oggetto, né le imprese daranno attuazione ai loro piani e progetti.

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

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

ACCORDI DI AVVIO

Al fine di favorirne il successo le parti, a fronte di nuovi insediamenti ed a ampliamenti di rilevante importanza di insediamenti già esistenti avvieranno confronti preventivi tesi a definire accordi di avvio, anche in riferimento a quanto previsto all'art. 3 bis (deroghe temporanee, per i tempi e con le procedure in esso previste), sulle materie relative all'organizzazione del lavoro e all'utilizzo degli impianti, alla occupazione quali-quantitativa ed all'articolazione dell'orario, alle flessibilità organizzative. Il confronto dovrà essere avviato in tempo utile per esaurirsi di norma un mese prima del nuovo insediamento.

Art. 3 bis

DEROGHE TEMPORANEE AGLI ISTITUTI DEL CCNL

Al fine di favorire la capacità delle imprese di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi, derivanti da situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, a livello aziendale con le r.s.a. e r.s.u. congiuntamente con le OO.SS. possono essere definite intese aventi per oggetto modifiche temporanee degli istituti del Ccnl che disciplinano la prestazione lavorativa, l' orario e l'organizzazione del lavoro.

Sono esclusi dalla suddetta negoziazione i diritti individuali stabiliti da norme di legge.

Le parti in sede di Ente Bilaterale Nazionale procederanno ad un monitoraggio sull'applicazione della presente normativa.

In caso di mancato accordo tra le parti al fine di procedere ad una ricomposizione del dissenso, sia che si sia verificato tra le parti oppure che pervenga da una sola organizzazione si procederà entro 30 giorni dall'avvenuta richiesta ad una ulteriore fase di confronto in sede di commissione nazionale appositamente costituita, con l'obiettivo di ricercare una intesa condivisa.

Le modalità di validazione delle intese saranno oggetto di un accordo tra le Federazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Art. 4
LIVELLI DELLA CONTRATTAZIONE

Le parti convengono che la contrattazione viene effettuata esclusivamente su due livelli: nazionale per il primo livello e aziendale per il secondo.

Per le provincie di Trento e Bolzano per quanto attiene la contrattazione di secondo livello, in sostituzione della contrattazione integrativa aziendale potrà essere effettuata la contrattazione integrativa provinciale.

Art. 5
PROCEDURE DEL NEGOZIATO CONTRATTUALE

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

A) RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE

1. Il contratto nazionale avrà durata triennale.

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

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

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

5. Alla tempestiva presentazione della piattaforma sindacale nei tempi previsti dal comma 1 è collegata la previsione di un meccanismo, che dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo.

B) RINNOVO DEI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

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

negoziali, *e con l'intento di non produrre la loro sovrapponibilità . Le parti hanno la facoltà di concordare modalità e tempi di sospensione delle trattative del contratto integrativo aziendale, in concomitanza del rinnovo del CCNL.*

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione territoriale la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi primi della scadenza

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

3. Durante *due* mesi prima a far data dalla data dal giorno successivo a quello di *scadenza del contratto* e comunque, *fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente,* saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

4. In caso di ritardo della presentazione della piattaforma, il periodo complessivo di 4 mesi, di cui ai precedenti commi, si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma.

Art. 5 bis
FUNZIONI E MATERIE - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

1. La contrattazione di secondo livello si svolge in azienda una sola volta nel periodo di vigenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, *si esercita per le materie delegate dal presente CCNL e dalla legge* e riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dal CCNL medesimo.

I contratti di secondo livello hanno durata *triennale.*

2. Il secondo livello di contrattazione è di competenza della R.S.U./R.S.A. unitamente alle *Organizzazioni Sindacali firmatarie competenti per livello.*

3. Le erogazioni retributive del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, efficienza, efficacia o altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché al contributo dei lavoratori e al risultato economico dell'impresa, al fine di incentivare concretamente la partecipazione attiva dei lavoratori stessi. Pertanto tali erogazioni hanno natura variabile, non automatica né predeterminabile e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR.

4. Considerati i vantaggi che in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale possono derivare all'intero sistema produttivo, attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione dell'impresa, queste erogazioni devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione *dei trattamenti contributivi e fiscali agevolati previsti da vigenti leggi in materia.*

5. La contrattazione aziendale potrà concordare, norme riguardanti:

I. *erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa medesima; per i consorzi tali erogazioni potranno essere collegate ai risultati delle cooperative associate. Tali erogazioni devono rispondere alle caratteristiche di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo; (ex XII)*

II. articolazione dell'orario di lavoro e per l'utilizzo della flessibilità dell'orario mediante turni unici continuati, fasce orarie differenziate, orari spezzati anche combinati tra loro e forme di flessibilità dell'orario di lavoro di cui al comma 2 dell'art. 102 e all'art. 103;

III. *problematiche connesse all'organizzazione del lavoro e agli organici;*

IV. mobilità per motivi di ristrutturazione, concentrazione e sviluppo aziendale, *anche verso società controllate;*

V. inquadramento delle mansioni non esemplificate nei profili;

VI. problemi connessi al mercato del lavoro, riferiti all'utilizzazione delle diverse tipologie di contratto: contratti part-time, tempo determinato, apprendistato *somministrazione.*

VII. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;

VIII. pari opportunità uomo-donna secondo quanto previsto dalle norme di legge;

IX. determinazione dei periodi feriali ai sensi dell'art. 119;

X. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;

XI. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge 20 maggio 1970 n. 300 "Statuto dei lavoratori", *e da altre norme di legge;*

XII. l'assistenza sanitaria integrativa;

XIII. le deroghe temporanee agli istituti del CCNL, ai sensi dell'art. 3 bis;

XIV. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

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

Nota a verbale

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

Art. 8
ENTE BILATERALE NAZIONALE

Le parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale della distribuzione cooperativa il quale, oltre a svolgere il ruolo di strumento comune per la gestione di compiti aventi valenza nazionale, di seguito indicati, potrà assumere in se compiti e funzioni finalizzati ai diversi territori nei quali si articola la presenza della distribuzione cooperativa, per essere quindi accreditato presso le Regioni e partecipare attraverso la necessarie progettualità ai relativi finanziamenti per la ricerca e la formazione.

Le parti definiranno *entro marzo 2012* le modalità costitutive dell'Ente Bilaterale Nazionale, il relativo regolamento di funzionamento e le materie ad esso demandate, *salvo quanto già definito all'art. 9.*

Per il finanziamento dello stesso le parti convengono di destinare un contributo dello 0,03% da parte aziendale e dello 0,01% da parte del lavoratore, derivante dal contributo di assistenza contrattuale di cui all'art. 208 del presente CCNL.

Le parti a fronte della costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale confederale della cooperazione valuteranno le modalità di raccordo con esso.

Nota a verbale

In presenza di eventuali accordi in materia, stipulati a livello territoriale, anche di natura interconfederale, le Parti si impegnano a realizzare le opportune armonizzazioni.

Art 9

COMPITI DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE

1. Compiti principali di *tale Ente* sono:

I. attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative di settore;
II. effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore distributivo del terziario;
III. rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo;
IV. svolgere anche funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998;

V. svolgere quanto previsto in merito ai contratti a tempo parziale di 8 ore settimanali, di cui all'art. 92;

VI. esprime parere di conformità su progetti presentati per l'assunzione di apprendisti in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia, con le procedure di cui all'art. 62 del CCNL;

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

VIII. effettuare quanto previsto per il Mezzogiorno dall'art. 59 del CCNL;

IX. ricevere intese a livello aziendale relative a durate diverse da quelle previste dall'art. 65 del CCNL in materia di apprendistato professionalizzante;

X. monitorare e verificare i risultati ottenuti dalle attività formative svolte in azienda nell'interesse dei lavoratori e delle imprese;

XI. progettare coordinare e promuovere politiche formative complessive di sistema per le singole Associazioni Cooperative;

XII. monitorare le situazioni di crisi ed offrire alle parti conoscenza piena ed aggiornata di questi processi onde consentire loro alle parti di concerto con le imprese e le OO.SS a livello territoriale gli opportuni interventi;

XIII. verificare, in via preventiva ed in fase di attuazione, significative attività di responsabilità sociale;

XIV. costituire una sede permanente di confronto sulle informazioni e di promozione della partecipazione nell'ambito di un Comitato di Sorveglianza sulla partecipazione appositamente costituito tra i rappresentanti delle OO.SS. e delle Associazioni Cooperative. In tale sede si darà corso a modalità organizzate di confronto periodico su temi fondamentali per la vita delle imprese cooperative quali i modelli di sviluppo, il confronto competitivo nel mercato, lo sviluppo dell'occupazione nelle sue caratteristiche e l'evoluzione della legislazione in materia di orari commerciali e rete distributiva. Saranno altresì centrali nel confronto, il servizio ai consumatori, l'organizzazione di sistema della Distribuzione Cooperativa e l'analisi dei modelli di organizzazione del lavoro adottati. Impegno fondamentale di questo Centro del confronto sulla partecipazione nell'ambito della Distribuzione Cooperativa sarà lo stimolo e la promozione di un sistema diffuso di sperimentazioni partecipative a livello di singole imprese cooperative. Sono altresì obiettivi condivisi, la conoscenza e messa in rete delle sperimentazioni stesse, l'ascolto degli attori aziendali che ne sono stati promotori, la valorizzazione delle esperienze maturate e la diffusione delle conoscenze relative ai risultati conseguiti.

XV. dare vita ad un convegno, nel corso della vigenza del CCNL per la valutazione comune del bilancio provvisorio conseguito dal processo partecipativo;

XVI. procedere alla verifica degli effetti prodotti a livello aziendale e di sistema dalla introduzione del part time con orario sperimentale a 30 ore;

XVII. insediare un apposita commissione che avrà il compito di monitorare ed analizzare i dati complessivi delle imprese cooperative, operando i necessari raccordi in merito al verificarsi di tassi anomali di assenze per malattia al fine di svolgere azioni positive per il contenimento di tali anomalie;

XVIII. procedere ad un monitoraggio sull'applicazione della normativa delle deroghe previste dal CCNL.

Presso *tale Ente* avranno sede le Commissioni di Conciliazione secondo quanto previsto dall'art. 196.

2. *L'Ente Bilaterale Nazionale coordinerà* la propria attività con la Commissione prevista dal CCNL per le pari opportunità, stabilendo un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti Bilaterali Confederali Regionali (Coop Form), in merito alle iniziative individuate.

Art. 10

LIVELLO DI CONFRONTO REGIONALE

1. Le parti si danno atto della validità di attivare a livello regionale momenti di confronto per giungere a positive intese operative in merito a:
   I. attivazione *dell'Ente Bilaterale Nazionale* in materia di mercato del lavoro di cui all'art. *9* e in merito alle azioni positive per le pari opportunità;
   II. attivazione dei Comitati Consultivi Paritetici per l'esercizio del diritto all'informazione di cui all'art. *3 -Procedure - comma 4;*
   III. confronti sulle norme vigenti o emanande in tema di orari commerciali dagli enti pubblici competenti per verificarne i riflessi eventuali con gli orari di punti di vendita. A fronte di tali verifiche le parti potranno assumere orientamenti comuni con cui confrontarsi con gli enti pubblici predetti;
   IV. verifiche generali sull'applicazione del contratto di lavoro nelle cooperative di piccole dimensioni qualora richiesto dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Art. 11

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 i soggetti 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.

Art. 59

PREMESSE GENERALI

A) EFFICIENZA, COMPETITIVITÀ, PROCESSI DI STABILIZZAZIONE OCCUPAZIONALE

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, l'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la flessibilità degli orari, l'utilizzo ben finalizzato delle varie tipologie di impiego sono orientati in modo da incrementare, 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 ridistribuire 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 un'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. 101,102 e 103 sulla distribuzione e flessibilità dell'orario.

Come conseguenza di quanto sopra detto e degli impegni 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.

B) 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 imprese 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 imprese 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.

C) POLITICHE DI SOSTEGNO ALLA NUOVA OCCUPAZIONE STABILE E PER IL RECUPERO DELLA PRODUTTIVITA'

Al fine di favorire la crescita di nuova occupazione stabile, da perseguire anche mediante un riequilibrio competitivo e il recupero della produttività, le parti concordano di dare attuazione alla seguente disciplina sperimentale in materia di orario.

Per tutti i lavoratori assunti a far data dalla sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando il godimento di 32 ore di permessi retribuiti relativi alle festività soppresse, le ulteriori 72 ore di permessi retribuiti (per un totale di 104 ore), verranno riconosciute in misura pari al 50% decorsi 2 anni dalla assunzione e in misura pari al 100%, decorsi 4 anni dall'assunzione.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato, di contratti a tempo determinato, apprendistato ed inserimento, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro successivi a far data dalla sottoscrizione del presente accordo.

Il conseguimento di nuova occupazione stabile dovrà essere ricercato, nell'arco di validità della presente disciplina, attraverso la riduzione dell'utilizzo di contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione e l'incremento dell'orario medio del part-time.

Al fine di favorire tale obiettivo:

- *In luogo delle percentuali di contingentamento dei contratti a tempo determinato e di somministrazione le parti convengono di stabilire, le seguenti percentuali di riferimento come segue:*

per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato il riferimento alla percentuale indicata dall'art. 86 comma 1 è stabilita in 13% mentre quella stabilita per i lavoratori impiegati previa stipulazione di contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 88 è determinata in 13% e non potranno complessivamente superare il 22% annuo dell'organico in forza nella singola unità produttiva con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato. Rimangono invariate le altre disposizioni contenute negli articoli relativi a tali istituti.

- *Al fine di favorire un adeguato inserimento professionale dei nuovi assunti, nel quadriennio di maturazione dei permessi di cui sopra saranno destinate 36 ore di formazione aggiuntiva on the job.*

- *Le parti effettueranno una verifica sei mesi prima della scadenza del CCNL dei risultati ottenuti con la sperimentazione,ivi compresa quella relativa alla formazione, al fine di valutarne l'efficacia in relazione agli obiettivi della presente disciplina*

sperimentale, da misurarsi tanto sulla stabilizzazione dell'occupazione quanto sul recupero della produttività.

- *In riferimento alla maggiore produttività effettivamente registrata le parti potranno valutare in sede aziendale modalità di collegamento di tale incremento con la parte variabile della retribuzione dei lavoratori assunti in data successiva alla stipulazione del presente contratto.*

TITOLO XVI
DISCIPLINA SPECIALE PER LE IMPRESE MINORI

Art. 130
PREMESSA

Le parti condividono la necessità di *salvaguardare* l'equilibrio economico e la stessa presenza sul territorio delle imprese minori.

Le parti convengono infatti che tali presenze *della distribuzione cooperativa* consentono il mantenimento di un servizio essenziale, garantendo ai residenti dei piccoli centri e delle realtà periferiche o di prossimità la possibilità di acquistare *sul posto* beni di prima necessità di qualità ed a prezzi convenienti, *contribuendo* a contenere il fenomeno dello spopolamento e del degrado di tante zone del nostro paese *e, con condizioni di lavoro regolare.*

Le parti, pertanto, convengono sulla necessità di limitare lo svantaggio competitivo a carico *di tali imprese e di tali unità produttive, che ad esse obiettivamente deriva in ragione della loro stessa ubicazione e della conseguente alta incidenza dei costi di gestione.*

Condizioni *di maggiore* flessibilità organizzativa concretamente esigibili *per i punti di vendita e per le imprese di tale tipologia* contribuiscono *indubbiamente* al mantenimento *sia* della funzione sociale da essi garantita *sia* dei livelli di 'occupazione nei territori interessati.

Tanto premesso le parti hanno convenuto di riservare alle imprese minori, come definite dal successivo art.131, la disciplina speciale contenuta nel presente Titolo.

Art. 131
NOZIONE DI IMPRESE MINORI

1. Per imprese minori della distribuzione cooperativa si intendono le imprese che gestiscono unità produttive prevalentemente riferite alla tipologia «superette» e/o a tipologie *equivalenti o* inferiori *per volumi di vendita*, e che di norma occupino il numero di addetti non superiore a *300* unità, riferiti al tempo pieno.

2. Ai fini della attribuzione ad una impresa della qualifica di impresa minore si procederà, in sede di confronto *al secondo livello*, 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.132
ORARIO DI LAVORO

1. *L'orario normale di lavoro nelle imprese di cui al presente titolo è fissato per tutti i lavoratori in 40 ore settimanali con applicazione del divisore convenzionale 168.*
In considerazione della particolare gravità della situazione economica in cui versano attualmente le imprese minori della distribuzione cooperativa identificate nel presente titolo e che occupano fino ad una media per unità produttiva di 15 addetti equivalenti f.t. i permessi individuali annui sono riconosciuti nella misura di 60 ore per tutti i lavoratori dipendenti per il periodo di vigenza del presente CCNL. Al termine di detto periodo i permessi di cui sopra saranno pari ad 88 ore.
Per tutte le altre imprese minori,i permessi individuali per il raggiungimento dell'orario settimanale di 40 ore sono determinati in 104. Per gli assunti dopo la data di sottoscrizione del presente CCNL ed entro la vigenza dello stesso, tali permessi(104) saranno maturati con la modalità prevista all'art. 59 lettera C).

   Per far fronte alla variazioni dell'intensità lavorativa l'impresa 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 fino ad un minimo di 24 ore settimanali e 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. n. 66/2003 e a fronte delle ragioni tecniche obiettivamente insite nella particolare organizzazione del lavoro delle imprese minori, il periodo per il calcolo della durata media massima dell'orario di lavoro è consentito che sia applicabile sino 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.

4. Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dall'art. 100 saranno utilizzate, in accordo tra le parti, a titolo di permesso individuale ovvero con diverse modalità, tra le quali quelle stabilite dall'art. 104. Ciò in contemperanza tanto con le esigenze dei lavoratori quanto con quelle dell'impresa.
In riferimento alle imprese 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.

NORMA TRANSITORIA

In riferimento a quanto previsto al comma 1 dell'articolo 136, ai lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente accordo hanno in essere un rapporto di lavoro part time, si garantirà il mantenimento della retribuzione percepita e rapportata alla precedente normativa sull'orario di lavoro a 38 ore, attraverso la previsione di due specifiche componenti retributive, che saranno attribuite a far data dal 1 gennaio 2012:

1) La retribuzione derivante dall'applicazione del nuovo orario di lavoro a 40 ore

2) Un assegno ad personam individuale, assorbibile, pari alla differenza tra la retribuzione rapportata a 38 ore percepita al 31.12.2011, e quella derivante dal nuovo orario in vigore dal 1 gennaio 2012

Art. 133
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

1. È 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 imprese cooperative e delle unità produttive di cui al presente Titolo.

Art. 134
PERCENTUALI DI CONFERMA DEGLI APPRENDISTI

Le limitazioni di cui all'art. 71 non si applicano quando nel biennio precedente sono venuti a scadere fino a tre contratti di apprendistato.

Art. 135

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Le parti stabiliscono che il limite minimo della durata della prestazione lavorativa del contratto a tempo parziale, previo confronto in sede aziendale, possa essere fissato in n. 16 ore settimanali per i negozi fino a 30 dipendenti.

Art. 136
NORMA DI RINVIO

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

SEZIONE QUARTA
IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 89
NOZIONI, PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ

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, anche al fine di contemperare le esigenza di vita e di lavoro;
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 a fornire adeguate informazioni alle R.S.U./R.S.A. o in mancanza alle OO.SS. territoriali a richiesta delle stesse in materia di lavoro supplementare e clausole elastiche, al fine di un confronto tra le parti anche finalizzato a possibili intese.

Art. 90
DIRITTO DI PRECEDENZA

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 44, lett. e) della legge n. 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 studenti, assunti con contratto a tempo indeterminato della durata di 8 e, rispettivamente, di 16 ore settimanali ai sensi dell'articolo 92, comma 5, avranno diritto di precedenza, al momento in cui cessa la condizione di studente, con riguardo al passaggio 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. 91
NORMATIVA

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato secondo quanto previsto dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni.

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. 101.

Art. 92
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 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 con quanto previsto dal comma 2°, saranno fissate tra l'impresa 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 stipulati contratti di lavoro a tempo parziale indeterminato ed anche a termine della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato *o di domenica* e, 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, *donne 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 ed 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.

ART 92 BIS

PART TIME CON ORARIO SPERIMENTALE A 30 ORE

1. In conformità ai principi ed alle finalità dalle parti espressi e condivisi nelle premesse enunciate all'art. 59 del presente contratto e quindi nella precipua ottica di creare condizioni che consentano, da un lato al lavoratore a tempo parziale di incrementare, anche in via temporanea, il proprio orario di lavoro e nel contempo di arricchire la propria professionalità e dall'altro alle imprese di adottare forme organizzative di flessibilità dei rapporti a tempo parziale, le parti potranno ricercare soluzioni sperimentali finalizzate all'incremento dell'orario di lavoro dei part time in coerenza con i principi di flessibilità richiesti.

2. Con questi riferimenti, a livello aziendale, a seguito di verifica della sussistenza di condizioni organizzative ed economico/gestionali che lo consentano, le parti potranno definire accordi per l'introduzione di una forma sperimentale di part time a 30 ore settimanali medie e a 1.560 ore annue.

Le parti convengono che tale forma di part time sperimentale è finalizzato a dare luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa indicati all'art. .... (detassazione degli istituti che danno luogo ad incrementi di produttività), nonché a favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori.

Tale forma di part time sperimentale sarà realizzata tramite progetti da concordare al secondo livello di contrattazione.

Tali progetti prevederanno l'adesione dei lavoratori anche attraverso la volontaria trasformazione dell'accordo individuale di lavoro a tempo parziale.

Le parti convengono che a seguito della introduzione di tale forma di parttime sperimentale, in sede di ente bilaterale, si procederà alla verifica degli effetti prodotti a livello aziendale e di sistema.

Art. 93

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. 169, secondo le modalità previste dall'art. 172, 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. 169.

3. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 169, 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, e successive modifiche ed integrazioni.

7. Il monte ore annuale di lavoro supplementare sarà comunicato alle R.S.U./R.S.A, su specifica richiesta delle stesse, per 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 su «efficienza, competitività, processi di stabilizzazione occupazionale».

Art. 94
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 (R.S.U./R.S.A.) 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'inserimento 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. È

demandato alla contrattazione collettiva di secondo livello stabilire:

a) il limite massimo di detta variabilità, ai sensi dell'art. 3, comma 7, del 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 all'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. 169.
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. 169.

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. 95
LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Ai sensi dell'art.12 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003 e dalla legge n. 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 unità 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, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Ai sensi del medesimo art.12 bis, comma 3, 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 da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 96
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.

Da inserire nel titolo XIX Ambiente, Salute, Malattia ed Infortunio

Art 146 bis

AZIONI POSITIVE PER LA VERIFICA E IL CONTENIMENTO DI TASSI ANOMALI DI MORBILITA'

Le parti, nel convenire che il verificarsi di tassi anomali di assenze per malattia rappresenta un problema cui dare la dovuta attenzione, in quanto produttivo di effetti negativi per l'efficienza organizzativa dell'impresa e della sua produttività, ritengono necessario affrontare tale fenomeno in tutti i suoi aspetti, per verificarne le cause e ricercare le possibili soluzioni.

A livello aziendale sarà individuato dalle parti il tasso medio fisiologico di assenza per malattia della cooperativa, in relazione al contesto in cui opera (territorio, confronto competitivo, tipologia di rete ecc..) ed alla serie storica rilevata del fenomeno , mentre in sede di Ente Bilaterale (ovvero, in prima applicazione, in sede di Commissione paritetica nazionale), verrà insediata una apposita commissione che avrà il compito di monitorare ed analizzare i dati complessivi delle imprese cooperative, operando i necessari raccordi.

A fronte di significativi scostamenti dai valori medi di assenza fisiologica, a livello aziendale potranno essere individuati e concordati strumenti e soluzioni atti a contrastare e prevenire eventuali anomalie, al fine di ricondurre il fenomeno riscontrato entro i suddetti limiti.

A tal fine, alla ricerca obiettiva delle soluzioni idonee sarà correlato anche il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e delle sue condizioni generali.

Art. 172
DIVISORI ORARI

1. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per 26.

2. La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori orari:

184 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore e mezzo settimanali e fino a 44 ore settimanali;

182 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;

168 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore e 39 ore settimanali;

167 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 38 ore e mezza settimanali;

165- per il personale la cui durata normale di lavoro è di 38 ore settimanali.

3. Per le imprese cooperative minori di cui al titolo XVI trova applicazione la disciplina ivi prevista.

Chiarimento a verbale
Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle prestazioni lavorative.

Resta confermato che alla determinazione della quota oraria di retribuzione di cui al presente articolo nonché agli articoli 168 e 169 non concorrono i ratei di mensilità supplementari di cui all'art. 175. Tale criterio di determinazione della quota oraria di retribuzione è utile ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni per lavoro straordinario di cui all'art. 111 e delle maggiorazioni per lavoro supplementare nel lavoro a tempo parziale di cui all'art. 93

TITOLO XV
ORARIO DI LAVORO

SEZIONE PRIMA
IL TEMPO DI LAVORO

Art. 98
DURATA SETTIMANALE – LAVORO EFFETTIVO

1. L'orario normale di lavoro 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 come lavoro effettivo il tempo necessario per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno delle imprese, 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. La determinazione della paga oraria sarà effettuata con i divisori convenzionali di cui all'art. 172 riferiti all'orario normale effettivo di lavoro settimanale.

5. In coerenza con le finalità di cui all'art. 59 lettera c) e con la disciplina sui permessi dello stesso articolo, al comma 2, nell'arco di vigenza del presente contratto l'orario settimanale di lavoro per i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo è fissato in 40 ore settimanali, con il relativo divisore di cui all'art. 172 (divisore 168) , al quale fare riferimento per l'applicazione delle flessibilità e dello straordinario, di cui agli articoli 102,103,110,111.

Art. 99
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. 100
PERMESSI

1.In riferimento all'orario normale di lavoro di cui all'art. 98 comma 1, a far data dal 1.1.1994, le ore di permesso retribuite annue sono stabilite in 24

2. In riferimento alle imprese minori trova applicazione la disciplina speciale di cui al Titolo XVI

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

4. 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.

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

Art. 101
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. Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro, 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. 102
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO

1. Sulla base di quanto previsto dalla premessa al titolo XIV (tipologie contrattuali), 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 dei rapporti a tempo parziale e/o con trasformazione dei rapporti a tempo parziale in rapporti a tempo pieno.

2. In questo quadro, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, l'impresa 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. 98. 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 del precedente comma, l'impresa 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.98, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario medesimo, senza aumenti o decurtazioni retributive, tranne nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i quali saranno effettuati i relativi conguagli in ragione degli orari effettuati nel periodo di riferimento.

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. 103
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 24 settimane.

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. 100, sarà pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

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

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

Art. 104
PROCEDURE

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

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

3. Al fine di consentire il confronto sulla realizzazione della flessibilità dell'orario le imprese provvederanno a comunicare alle R.S.U./R.S.A. e alle OO.SS. competenti per livello il programma di flessibilità.

4. L'impresa 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. 103, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore straordinarie 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. 105
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. 103 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'impresa 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. 106
LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Fermo restando che per la definizione di lavoro notturno e di lavoratore notturno, ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 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. 169 e con la maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione normale di cui all'art. 168.

Art. 107
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, come pure 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 imprese di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL che realizzeranno la settimana lavorativa di 37 ore, ricorrendo agli strumenti previsti dal CCNL stesso in materia di distribuzione degli orari di cui all'art. 101 e di flessibilità la pratica attuazione di questa avviene, come previsto dal 1 gennaio 1994, utilizzando anche le 8 ore di permessi di cui all'art. 107 del CCNL del 1/1/2003 e le ulteriori 16 ore di cui al CCNL del 20 dicembre 1990 (vedi allegato n. 15).

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

Art. 108
PERSONALE CON FUNZIONI DIRETTIVE

1. Il personale:

I. preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'impresa 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;
III. 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. 109
LAVORO DISCONTINUO

1. L'orario normale settimanale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui e di semplice attesa e custodia, intendendosi per tali quelli di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, 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. 103. Ciò in contemperanza tanto con le esigenze dei lavoratori quanto con quelle dell'impresa.

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 imprese 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 giornaliere e le 40 ore settimanali per i minori tra i sedici 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 della riduzione dell'orario settimanale di cui al primo comma e l'utilizzazione delle ore residue saranno attuati con le stesse decorrenze e modalità stabilite dall'art. 107 del CCNL del 1/1/2003 per gli altri lavoratori (vedi allegato n. 15).

Art. 110
LAVORO STRAORDINARIO

1. È considerato lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale definito dall'art. 98 del presente contratto ad eccezione dei periodi di flessibilità di cui agli artt. 102 e art. 103.

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 dell'impresa 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 con riposi compensativi, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, fermo restando il diritto alla sola maggiorazione.

5. Per la gestione dei riposi compensativi si fa riferimento all'art. 100 comma 3 e 4 del presente CCNL.

Art. 111

MAGGIORAZIONI

1. Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dagli artt. 98 e 109 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, di cui all'art. 169 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 168:

- 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. 169 e con la maggiorazione del 35% sulla retribuzione normale di cui all'art. 168.

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

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. 169, 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 *né con altre maggiorazioni. In caso di più maggiorazioni concorrenti, si applicherà unicamente la maggiorazione più alta.*

Art. 112
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'impresa, 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 dell'impresa. Il registro di cui sopra può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle imprese che abbiano la contabilità automatizzata.

SEZIONE SECONDA
I RIPOSI

Art. 113
RIPOSO SETTIMANALE

1. Ai sensi della vigente disciplina in materia (art. 9 decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 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, *nei modi e termini di cui all'art. 1 comma 2, punto B),* 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. 114
TRATTAMENTO RETRIBUTIVO DEL LAVORO NEI GIORNI DI RIPOSO SETTIMANALE

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 35% sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 168. fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo ai sensi dell'art.113, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 115
RIPOSO GIORNALIERO

1. Il riposo giornaliero deve essere fruito ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal decreto legge n.112/2008, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dall'art. 41 del decreto legge n. 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 regolamentazione che sarà attuata della contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive potrà essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte nell'ipotesi del cambio del turno

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

Art. 116
FESTIVITÀ

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. 117
LAVORO FESTIVO

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni di cui all'art. 116, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 111 e 172 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. 169.

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. 118
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. 170

AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI e MINIMI TABELLARI

1. A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti retributivi mensili:

Decorrenza	dal 01.01.2011	dal 01.09.2011	dal 1.04.2012	dal 1.10.2012	dal 1.04.2013	dal 1.10.2013	TOTALE A REGIME
Livello	Incremento mensile	Incremento mensile	Incremento mensile	Incremento mensile	Incremento mensile	Incremento mensile	
QUADRI	17,71	23,02	26,56	28,33	28,33	28,33	**152,28**
I° Liv	16,11	20,94	24,17	25,78	25,78	25,78	**138,56**
II° Liv.	14,03	18,24	21,04	22,44	22,44	22,44	**120,63**
III° Liv.Super	12,50	16,25	18,75	20,00	20,00	20,00	**107,50**
III° Liv.	11,60	15,08	17,40	18,56	18,56	18,56	**99,76**
IV° Liv.Super	10,76	13,99	16,15	17,22	17,22	17,22	**92,56**
IV° Livello	10,00	13,00	15,00	16,00	16,00	16,00	**86,00**
V° Liv.	9,03	11,74	13,54	14,44	14,44	14,44	**77,63**
VI° Liv.	6,94	9,03	10,42	11,11	11,11	11,11	**59,72**

A copertura del periodo dal 01.01.2011 al 30.11.2011 verrà erogato un "Conguaglio retributivo" riferito alle tabelle di cui sopra calcolato sulla base dei singoli mesi di presenza e dei ratei di 13.ma e 14.ma mensilità. Tale conguaglio ,ammontante per l'intero periodo a 182,00 € riferito al IV° livello (parametro 144) (*) a tempo pieno, è da considerarsi onnicomprensivo di qualsiasi altra spettanza ed è utile ai soli fini del TFR.

I suddetti importi a conguaglio saranno erogati ai lavoratori in forza al momento della stipula del presente accordo con la retribuzione del mese di dicembre 2011.

Ai fini di cui ai commi precedenti non vengono considerate le frazioni di mese inferiore a15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computati come mese intero.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio 2011-30 novembre 2011 che hanno dato luogo a pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, sono considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.

1. D i conseguenza a decorrere dal 1° gennaio 2011 e dalle date successivamente indicate, la paga base nazionale conglobata lorda per ciascun livello d'inquadramento è la seguente:

Decorrenza	**dal 01.01.2011**	**dal 01.09.2011**	**dal 1.04.2012**	**dal 1.10.2012**	**dal 1.04.2013**	**dal 1.10.2013**
Livello	Paga Base Nazionale	Paga Base Nazionale	Paga Base Nazionale	Paga Base Nazionale	Paga Base Nazionale	Paga Base Nazionale
QUADRI	1.647,65	1.670,67	1.697,23	1.725,56	1.753,89	1.782,22
I° Liv	1.499,02	1.519,96	1.544,13	1.569,91	1.595,69	1.621,47
II° Liv.	1.305,20	1.323,44	1.344,48	1.366,92	1.389,36	1.411,80
III° Liv.Super	1.163,04	1.179,29	1.198,04	1.218,04	1.238,04	1.258,04
III° Liv.	1.079,03	1.094,11	1.111,51	1.130,07	1.148,63	1.167,19
IV° Liv.Super	1.001,52	1.015,51	1.031,66	1.048,88	1.066,10	1.083,32
IV° Liv.	930,43	943,43	958,43	974,43	990,43	1.006,43
V° Liv.	839,97	851,71	865,25	879,69	894,13	908,57
VI° Liv.	646,12	655,15	665,57	676,68	687,79	698,90

2. Per i minori la suddetta paga base nazionale conglobata lorda dovrà essere ragguagliata al minor orario di lavoro effettuato a norma dell'art. 18 della legga 17 ottobre 1967 n. 977

3. Per l'indennità di contingenza spettante dal 1 gennaio 1995 vedi allegato n. 1

(*) Conguaglio retributivo

Livelli	Importo da erogare
QUADRI	322,29
I° Liv	293,22
II° Liv.	255,31
III° Liv.S.	227,50
III° Liv.	211,07
IV° Liv.S.	195,90
IV° Liv.	**182,00**
V° Liv.	164,31
VI° Liv.	126,39

DETASSAZIONE DEGLI ISTITUTI CHE DANNO LUOGO

AD INCREMENTI DI PRODUTTIVITA'

Le parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti da luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- *lavoro straordinario*
- *lavoro supplementare*
- *compensi per clausole elastiche*
- *lavoro a turno*
- *lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro*
- *lavoro notturno*
- *premi variabili di rendimento*
- *part time sperimentale a 30 ore*
- *ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.*

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese anche verbali fatte al secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, i relativi trattamenti daranno luogo ai benefici di cui all'art. 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva o ad altre leggi vigenti in materia di agevolazioni fiscali.

Art.....

ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

Le aziende in assenza di contrattazione di secondo livello applicheranno quanto previsto dal presente articolo in materia di elemento economico di garanzia subordinatamente alla verifica congiunta di sostenibilità degli oneri conseguenti, secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di novembre 2013
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e agli assunti con contratto di inserimento in forza al 31 ottobre 2013, che risultino iscritti al libro unico da almeno 6 mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo le modalità dell'art. 166, in proporzione dell'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 ottobre 2013
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità.
- L'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto
- L'importo è assorbito, sino a concorrenza da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL che venga corrisposto successivamente al 1 gennaio 2011.
- L'istituto ha natura sperimentale ed è legato esclusivamente alla durata del presente rinnovo.
- L'importo è determinato come segue:

	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V, VI livello
Aziende fino a 10 dipendenti	115 €	100 €	85 €
Aziende a partire da 11 dipendenti	140 €	125 €	110 €