

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i

dipendenti da imprese della distribuzione
cooperativa
(terziario, distribuzione e servizi)

TESTO UNICO

Roberto

Giuseppe Nisio

[Signature]

**Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese della
distribuzione cooperativa (terziario, distribuzione e servizi)**

L'anno 2019, il giorno 18 del mese di Giugno in Roma

Tra



FEDERDAT

CONFEDERAZIONE
GENERALE EUROPEA
DATORIALE

FEDERDAT, Confederazione Generale Europea datoriale rappresentata dal Presidente nazionale
Luigi d'Orlano



AEPI ASSOCIAZIONE EUROPEA DEI PROFESSIONISTI E DELLE IMPRESE, rappresentata dal
presidente nazionale Cosimo Dinioi



FLAITS Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi rapp.ta dal segretario
generale Andrea Orlando



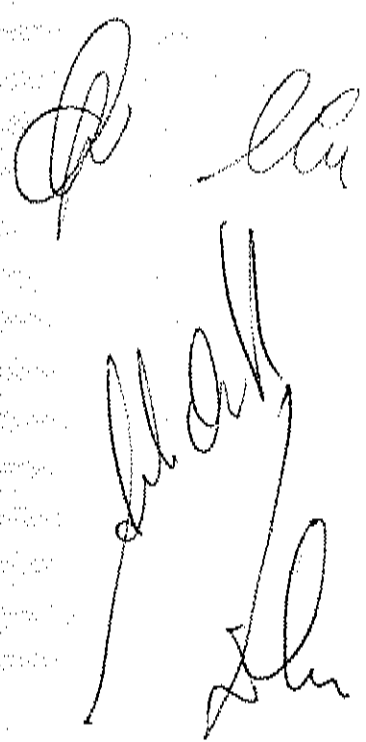
confederazione nazionale
sindacati lavoratori

CONSIL, Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori rappresentata dal
segretario generale Gennaro Noto

si è stipulato

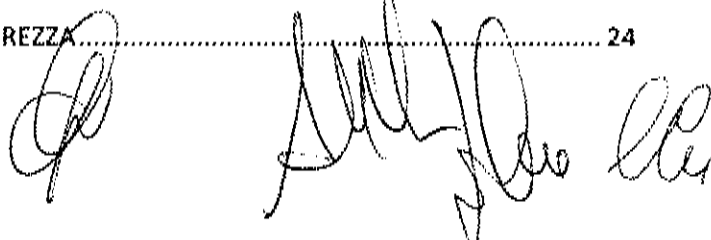
il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa (terziario, distribuzione e servizi)

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is a cursive 'P. Lu'. The middle signature is a cursive 'M. A. L.'. The bottom signature is a cursive 'S. L.'. The signatures are written over a faint, illegible background of text.

SOMMARIO

PREMESSA GENERALE.....	9
PARTE GENERALE.....	10
Art. 1 Sfera di applicazione del contratto	10
SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE.....	11
TITOLO I: CONTRATTAZIONE.....	11
Art. 2 Precisioni di coordinamento – PREMESSA.....	11
Art. 3 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale	12
Art. 4 Lavoratori provenienti da altri CCNL.....	12
Art. 5 Procedure per il rinnovo	12
Art. 6 Contrattazione	12
Art. 7 Procedure del negoziato contrattuale	13
Art. 8 Funzioni e materie - Secondo livello di contrattazione	13
Art. 9 Diritti individuali.....	14
TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE	16
Art. 10 Livello nazionale.....	16
Art. 11 Livello territoriale.....	16
Art. 12 Livello aziendale.....	16
TITOLO III: DIRITTI SINDACALI	17
Art. 13 RSU.....	17
Art. 14 Permessi.....	17
Art. 15 Diritto di affissione.....	17
Art. 16 Assemblea	17
Art. 17 Referendum	17
Art. 18 Delegato aziendale.....	18
Art. 19 Trattenuta contributi sindacali	18
TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI.....	19
Art. 20 Ente bilaterale nazionale.....	19
Art. 21 Funzioni e finalità.....	19
Art. 22 Enti bilaterali territoriali.....	20
Art. 23 Finanziamento Ente Bilaterale	20
Art. 24 Strumenti nazionali	20
Art. 25 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale	21
Art. 26 Commissione paritetica per le Pari Opportunità	21
Art. 27 Osservatorio Nazionale	22
Art. 28 Commissione Paritetica Nazionale.....	22
Art. 29 Commissione Paritetica Nazionale: procedure.....	23
TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.....	24



Art. 30	RLS.....	24
Art. 31	RLST.....	25
Art. 32	Organismi paritetici.....	25
TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE.....		26
Art. 33	Commissioni di conciliazione.....	26
Art. 34	Collegio arbitrale.....	27
SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		29
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO.....		29
CAPO I: APPRENDISTATO.....		29
Art. 35	Durata.....	29
Art. 36	Proporzione numerica.....	29
Art. 37	Periodo di prova.....	29
Art. 38	Assunzione nuovi apprendisti.....	29
Art. 39	Trattamento normativo.....	29
Art. 40	Trattamento economico.....	29
Art. 41	Obblighi del datore di lavoro.....	29
Art. 42	Doveri dell'apprendista.....	30
Art. 43	Ruolo dell'Ente bilaterale.....	30
Art. 44	Rinvio alla legge.....	31
CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE.....		31
Art. 45	Contratto a tempo determinato e somministrazione.....	31
Art. 46	Limiti temporali.....	31
CAPO III: PART-TIME.....		31
Art. 47	Premessa.....	31
Art. 48	Definizioni.....	31
Art. 49	Rapporto a tempo parziale.....	31
Art. 50	Part time sperimentale a 30 ore.....	32
Art. 51	Disciplina del rapporto a tempo parziale.....	32
Art. 52	Lavoro supplementare: normativa.....	32
Art. 53	Clausole elastiche e flessibili.....	32
CAPO IV: TELELAVORO.....		33
Art. 54	Telelavoro.....	33
Art. 55	Disciplina del telelavoro.....	34
Art. 56	Postazione di lavoro.....	35
TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE.....		36
Art. 57	Fondo di assistenza sanitaria integrativa.....	36
Art. 58	Fondo di previdenza complementare.....	37
Art. 59	Formazione continua.....	37

Art. 60	Welfare aziendale sperimentale	37
Art. 76	Welfare contrattuale sperimentale	41
TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO		43
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE		43
Art. 61	Classificazione	43
Art. 62	Classificazione quadri	50
Art. 63	Trattamento economico	52
Art. 64	Mutamento provvisorio di mansioni	52
Art. 65	Trasferimento	53
CAPO II: ASSUNZIONE		53
Art. 66	Assunzione	53
CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA		53
Art. 67	Mansioni del lavoratore	53
Art. 68	Mansioni promiscue	53
CAPO IV: PERIODO DI PROVA		54
Art. 69	Periodo di prova	54
TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO		55
CAPO I: ORARIO DI LAVORO		55
Art. 70	Orario normale settimanale	55
Art. 71	Lavoro fuori sede	55
Art. 72	Permessi	55
Art. 73	Durata dell'orario di lavoro	55
Art. 74	Flessibilità dell'orario	55
Art. 75	Accordi aziendali sui regimi flessibili di orario	56
Art. 76	Procedure	56
Art. 77	Banca delle ore	56
Art. 78	Lavoro notturno	56
Art. 79	Orario ipermercati	57
Art. 80	Personale con funzioni direttive	57
Art. 81	Lavoro discontinuo	57
Art. 82	Lavoro straordinario	58
Art. 83	Maggiorazioni	58
Art. 84	Pagamento	59
CAPO II: RIPOSO SETTIMANALE		59
Art. 85	Riposo settimanale	59
Art. 86	Trattamento retributivo del lavoro nei giorni di riposo settimanale	59
Art. 87	Riposo giornaliero	59
CAPO III: FESTIVITA'		59
Art. 88	Festività	59

CAPO IV: FERIE	60
Art. 89 Determinazione del periodo di ferie	60
Art. 90 Determinazione del periodo delle ferie	60
Art. 91 Ratei ferie	60
Art. 92 Interruzione delle ferie	61
Art. 93 Irrinunciabilità	61
CAPO V: PERMESSI E CONGEDI	61
Art. 94 Permessi retribuiti	61
Art. 95 Permessi elettorali	61
Art. 96 Permessi di consigliere di parità	61
Art. 97 Permessi per corsi regolari di studio	62
Art. 98 Diritto allo studio: permessi delle 150 ore	62
Art. 99 Congedi e permessi per handicap	63
Art. 100 Congedo matrimoniale	63
CAPO VI: MALATTIA E INFORTUNIO	63
Art. 101 Malattia	63
Art. 102 Comunicazione e certificazione medica	63
Art. 103 Doveri del lavoratore ammalato	64
Art. 104 Diritti del lavoratore ammalato	64
Art. 105 Trattamento economico	64
Art. 106 Trattamento per malattia di breve durata	65
Art. 107 Assicurazione contro gli infortuni	65
Art. 108 Trattamento economico per infortunio	65
Art. 109 Ripresa del lavoro	65
Art. 110 Norme di rinvio	66
CAPO VII: Trasferte e trasferimenti	66
Art. 111 Trasferta	66
Art. 112 Trasferimenti con cambio di residenza	66
Art. 113 Trasferimenti senza cambio di residenza per esigenza di ristrutturazione, concentrazione, ecc.	67
CAPO VIII: MATERNITA' E PATERNITA'	67
Art. 114 Tutela della maternità	67
Art. 115 Congedo parentale e trattamento economico	68
Art. 171 Congedi dei genitori	69
Art. 116 Congedo di paternità	69
Art. 117 Certificazione di gravidanza	69
CAPO IX: NORME DI COMPORTAMENTO	70
Art. 118 Rapporti fra i lavoratori	70
Art. 119 Obblighi dei lavoratori	70
Art. 120 Provvedimenti disciplinari	70

Art. 121	Contestazione degli addebiti	71
CAPO X: DISCIPLINA PER LE IMPRESE MINORI DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA		71
Art. 122	Premessa	71
Art. 123	Nozione di imprese minori.....	71
Art. 124	Orario di lavoro	72
Art. 125	Inquadramento del personale	72
Art. 126	Contratto a tempo parziale.....	72
Art. 127	Norma di rinvio	72
TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO		74
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE		74
Art. 128	Elementi della retribuzione.....	74
Art. 129	Determinazione della retribuzione giornaliera.....	74
Art. 130	Determinazione della retribuzione oraria.....	74
CAPO II: PAGA BASE NAZIONALE		74
Art. 131	Retribuzione normale	74
Art. 132	Retribuzione di fatto	74
Art. 133	Aumenti retributivi mensili e minimi tabellari.....	74
Art. 134	Divisori convenzionali	75
Art. 135	Scatti di anzianità	75
Art. 136	Indennità di contingenza.....	75
Art. 137	Elemento economico di garanzia	76
Art. 138	Indennità di cassa.....	76
Art. 139	Corresponsione della retribuzione.....	76
Art. 140	Mensilità supplementari (13 ^a e 14 ^a).....	76
Art. 141	Norme comuni	77
Art. 142	Calo merci	77
Art. 143	Inventario.....	77
TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		77
CAPO I: RECESSO.....		77
Art. 144	Recesso	77
Art. 145	Preavviso	78
Art. 146	Indennità sostitutiva del preavviso.....	78
CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....		78
Art. 147	Trattamento di fine rapporto.....	78
Art. 148	Decesso	79
Art. 149	Corresponsione del t.f.r.	79

PREMESSA GENERALE

I principi cui si ispira il presente CCNL sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
- della valorizzazione del sistema della bilateralità;
- dell'incentivazione dei criteri meritocratici attraverso la previsione e l'inserimento di piani di premi di produzione ed efficienza e welfare aziendale; tali strumenti sono riconosciuti quali presidi di benessere e gratificazione dei lavoratori.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

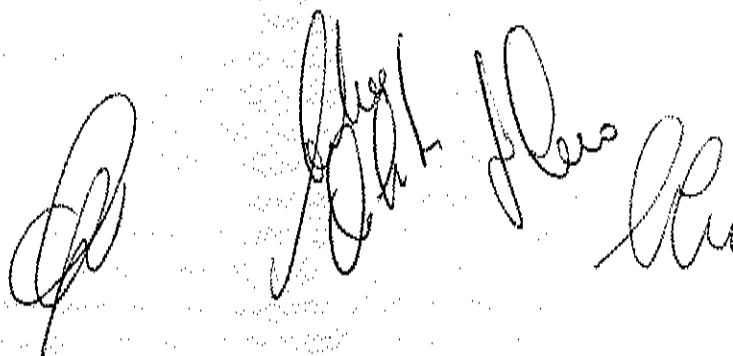
Le Parti si impegnano all'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.



PARTE GENERALE

Art. 1 Sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro del personale dipendente da imprese della distribuzione cooperativa.



SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE
TITOLO I: CONTRATTAZIONE

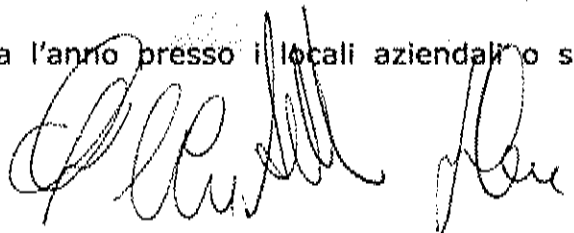
Art. 2 Precisioni di coordinamento – PREMESSA

Tutte le previsioni che seguono, nella sfera relativa ad obiettivi, tutela e linee di azione troveranno concreta attuazione attraverso le norme espressamente destinate a disciplinare e favorire la contrattazione aziendale e la relativa costituzione di commissioni di *governance* e monitoraggio; ciò al fine di non rendere i principi fondamentali preposti alla tutela dei lavoratori e le norme destinate all'elasticità dei rapporti tra le parti, mere dichiarazioni di intento, ma attività concrete e pregnanti che favoriscano la sana crescita del lavoro secondo principio di legalità.

A tal fine di seguito si definiscono gli istituti e i concetti di riferimento:

- A. **Contratto aziendale** – documento di integrazione e deroga della normativa afferente la regolamentazione del rapporto di lavoro come meglio definito e precisato al successivo art 6;
- B. **Commissione di attestazione di regolarità** Istituita presso la sede centrale di ciascuna delle associazioni costituenti, trattasi di commissione che certifica, a mezzo il rilascio di parere di conformità al contratto collettivo di qua e alla normativa generale di riferimento, la regolarità dei seguenti documenti: contratto aziendale, migrazioni da diverso CCNL, armonizzazioni contrattuali, atti di riallineamento, piani formativi del contratto di apprendistato, piani di produttività e piani welfare, pareri di indirizzo sulle attività delle commissioni di *Governance* istituite a mezzo i contratti aziendali. La commissione opera in favore di tutte le aziende iscritte a taluna delle associazioni datoriali sottoscrittrici del presente CCNL. Con specifico riferimento al contratto aziendale, il parere di conformità e favorevole della Commissione è condizione ai fini dell'eliminazione della indennità di migrazione contrattuale. Le richieste di ogni genere per quanto di competenza della commissione potranno essere inoltrate a mezzo Pec, email o telefonicamente per migliori indicazione ai recapiti disponibili sui siti ufficiali delle associazioni.
- C. **Indennità di migrazione contrattuale** – indennità pari ad euro 130,00 annua per dipendente da erogarsi mensilmente o in unica soluzione con la mensilità di dicembre salvo approvazione e deposito di contratto aziendale. Tal importo lordo è sottoposto a trattamento previdenziale e costituisce somma che concorre a formare la retribuzione. Trattasi di un riconoscimento economico legato al cambiamento di CCNL in azienda. di contratto la specifica approvazione di contratto aziendale, atto specificatamente studiato per le peculiari esigenze e rapporti società datrice/lavoratori, costituisce strumento di certa amalgamazione di tutti gli interessi eliminando di certo ogni possibile sfasatura o brusca rottura tra le previsioni del precedenti CCNL e il presente documento.
- D. **Commissione di governance**- ogni contratto aziendale dovrà prevedere l'istituzione di una commissione di GOVERNANCE che abbia specifiche competenze sulle seguenti materie: tentativo di composizione bonaria delle liti di natura giuslavoristica a mezzo tentativo di conciliazione interno richiesto da una delle parti; monitoraggio e verifica dell'applicazione dei piani di produttività e di Welfare ogni altra specifica richiesta di monitoraggio espressamente richiesta dalle parti sottoscrittrici del contratto aziendale, laddove sempre riconducibile agli obiettivi di produttività, welfare e composizione bonaria delle liti. La Commissione dovrà essere composta da il responsabile sindacale o suo delegato che ha sottoscritto il contratto aziendale, il RSA o RSU aziendale, l'amministratore o il rappresentante legale della società/azienda o suo delegato individuato tra un professionista che operi stabilmente nell'interesse della società (consulente del lavoro, avvocato, dottore commercialista), e un rappresentante dell'associazione datoriale di categoria o un suo delegato.

La commissione si riunirà almeno una volta l'anno presso i locali aziendali o su



convocazione tramite il responsabile sindacale di riferimento.

Art. 3 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale

Il presente contratto decorre dal 1 luglio 2019 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311 (mediante il codice W437 ovvero i codici delle rispettive associazioni)

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

Art. 4 Lavoratori provenienti da altri CCNL

La migrazione da altro CCNL prevede il rispetto generali di criteri di legge e di buon senso che verranno verificati dalla Commissione di attestazione di validità (V. art 2). Tuttavia, salvo previsioni specifiche contenute in apposito contratto aziendale in linea generale, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*.

In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

In ogni caso il dipendente avrà diritto all'indennità di migrazione contrattuale salvo approvazione di contratto aziendale.

Art. 5 Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 6 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 province 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. 7 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 sovrapposibilità. Le parti hanno la facoltà di concordare modalità e tempi di sospensione delle trattative del contratto integrativo aziendale, in concomitanza del rinnovo del c.c.n.l.
2. 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 prima della scadenza.
3. 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.
4. Nei due mesi antecedenti la scadenza del contratto e fino a due mesi successivi la scadenza dello stesso saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.
5. In caso di ritardo della presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi, di cui al precedente comma, si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma.

Art. 8 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 c.c.n.l. e dalla legge e riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dal c.c.n.l. medesimo.
2. I contratti di secondo livello hanno durata triennale.
3. Il secondo livello di contrattazione è di competenza della R.S.U./R.S.A. unitamente alle Organizzazioni sindacali firmatarie competenti per livello.
4. 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 t.f.r.

5. 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.

6. 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;

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;

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. 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;

X. le deroghe temporanee agli istituti del c.c.n.l.;

X. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente c.c.n.l.

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

Art. 9 Diritti individuali

a. Divieto di discriminazione

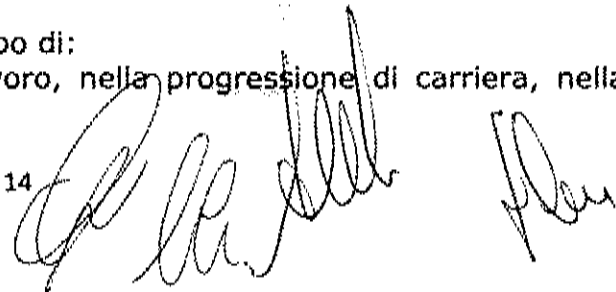
E' fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

b. Azioni positive

Al fine di sostenere e attuare i divieti di cui al precedente articolo, per quanto attiene ai rapporti uomo/donna, le Parti contraenti si impegnano a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

1) eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;



- 2) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 3) promuovere l'inserimento delle donne nel lavoro, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse non sono valorizzate, con particolare riguardo ai settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di direzione;
- 4) favorire con adeguate politiche conciliative, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità genitoriali e familiari con quelle professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i essi.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned in the upper right quadrant of the page.

TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Art. 10 Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale ed utilizzando le fonti disponibili.

Art. 11 Livello territoriale

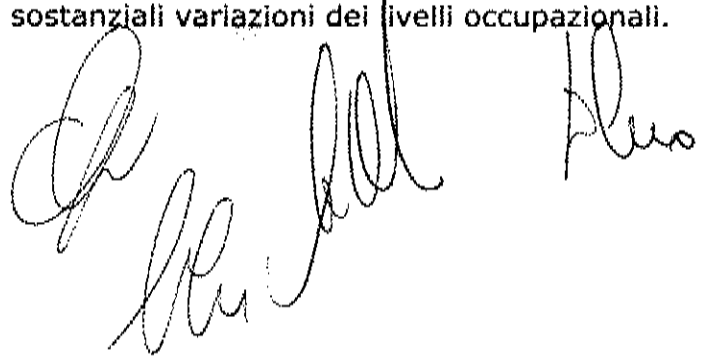
Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

Art. 12 Livello aziendale

Le imprese che svolgono attività di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.



TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

Art. 13 RSU

RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti.

Alla costituzione della RSU si procede, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari a:

- 3 componenti per la R.S.U. costituita negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti e nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al punto precedente.

Alle OO.SS. firmatarie, nelle more è riconosciuta la nomina della R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Art. 14 Permessi

I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL hanno diritto ai necessari permessi e congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 70 ore annue.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali (R.S.A. o R.S.U.) hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari 2 ore all'anno per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti, e pari a 12 ore mensili nelle aziende di dimensioni maggiori che occupano fino a 3000 dipendenti. I permessi di cui sopra spettano ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende della prima tipologia, e ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende appartenenti alla seconda categoria.

Per usufruire dei permessi occorre in ogni caso un preavviso scritto di 24 ore, da presentare tramite la federazione territoriale ovvero l'organizzazione sindacale di appartenenza.

I titolari dei permessi retribuiti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 giorni annui. Per la fruizione di tali permessi è richiesto un preavviso scritto di 3 giorni, da presentare tramite le rappresentanze sindacali dell'azienda.

Infine, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali o funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

Art. 15 Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 16 Assemblea

Nella unità produttiva in cui siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché, nei limiti di 13 ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

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

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSU.

Art. 17 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di

partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 18 Delegato aziendale

Negli istituti che hanno da undici e fino a quindici dipendenti, le organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento del delegato per motivi inerenti all'esercizio delle due funzioni è nullo.

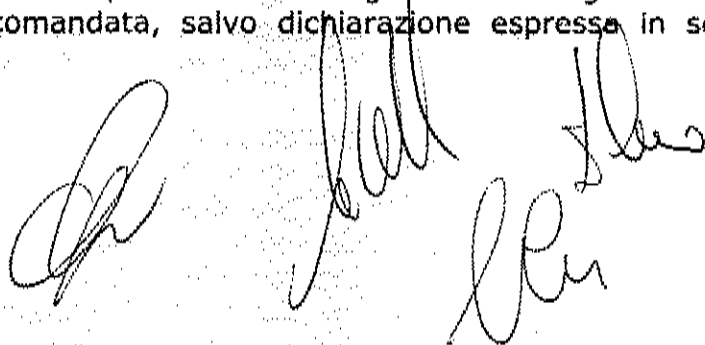
Art. 19 Trattenuta contributi sindacali

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.



TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

La **bilateralità** si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

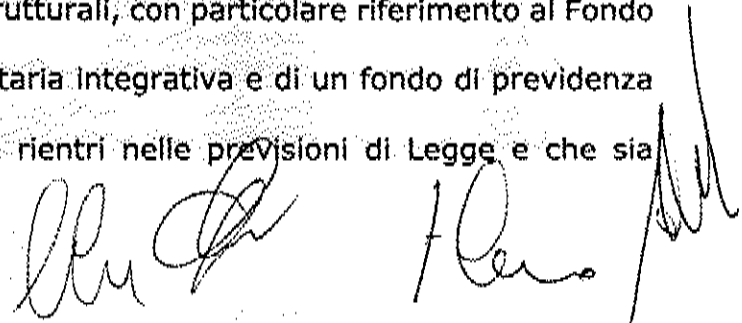
Art. 20 Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Art. 21 Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) costituzione della banca dati delle RSU;
- h) costituzione della banca dati delle RLS;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
- o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia



- affidato all'Ente dalle Parti stipulanti;
- p) Costituzione della commissione di attestazione di validità che avrà durata quinquennale

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Art. 22 Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142,
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

Art. 23 Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico dell'azienda e 0,10% a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.

Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo, corrisposto per 14 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

NOTA A VERBALE

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Art. 24 Strumenti nazionali

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
- 2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;

- 3) l'Osservatorio Nazionale;
- 4) la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 25 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore del Turismo e dei Pubblici esercizi, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

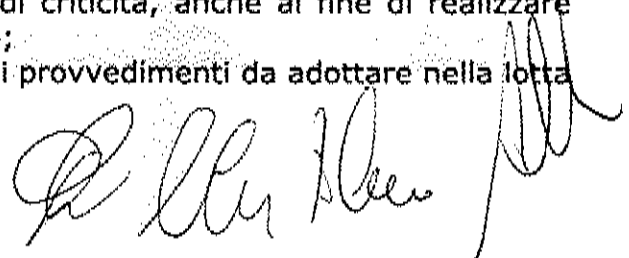
La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 26 Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e Internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessatoo;
- 11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta



contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 27 Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato ed apprendistato.

Art. 28 Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;

- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 29 Commissione Paritetica Nazionale: procedure

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione; ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

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

TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Art. 30 RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

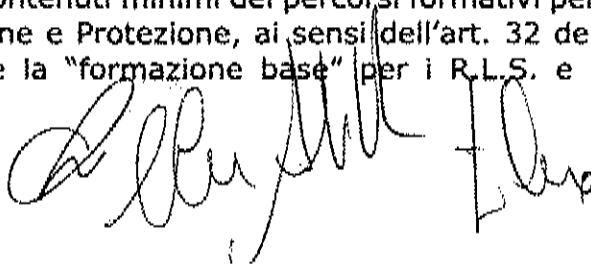
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione;

I corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i



successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning. A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici. Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

Art. 31. RLST

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio. Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

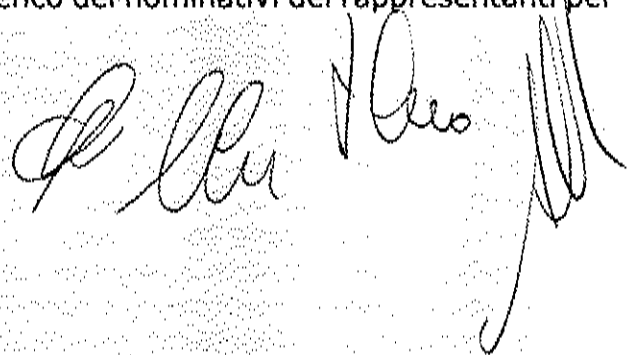
Art. 32 Organismi paritetici

La parti danno atto di aver costituito all'interno dell'Ente Bilaterale nazionale, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.



TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 33 Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nelle costituenti Commissioni Territoriali di Conciliazione con sede presso le sedi dell'Ente bilaterale.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno al un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

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

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

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

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

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

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non

costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

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

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale di cui al successivo articolo.

I mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni paritetiche sono assicurati dalle quote del contributo di assistenza contrattuale.

Art. 34 Collegio arbitrale

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

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

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

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

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

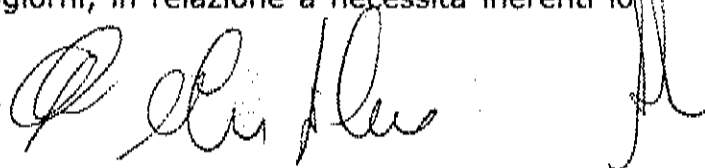
In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

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

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

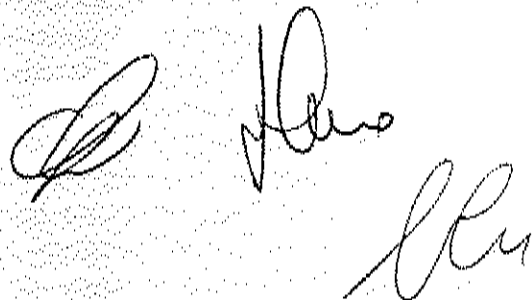


I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4 novembre 2010, n. 183, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità dello stesso.



SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO
CAPO I: APPRENDISTATO

Art. 35 Durata

Il contratto di apprendistato non potrà superare la durata di 36 mesi.

Art. 36 Proporzione numerica

Ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 il numero complessivo di apprendisti, che l'impresa può assumere, anche tramite agenzia di somministrazione, non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'impresa stessa.

L'impresa che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati, o comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre, anche tramite agenzie di somministrazione.

Art. 37 Periodo di prova

Nel contratto di apprendistato la durata massima del periodo di prova, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso, è fissata nei seguenti termini con riferimento al livello inizialmente riconosciuto al momento dell'assunzione:

- 1° livello: 5 mesi di calendario
- 2° e 3° livello: 60 giorni di lavoro effettivo
- 4° e 5° livello: 45 giorni di lavoro effettivo
- 6° livello: 30 giorni di lavoro effettivo

Art. 38 Assunzione nuovi apprendisti

Le cooperative non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati, che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 39 Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante tutto il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo

previsto dal c.c.n.l. di categoria per i lavoratori della qualifica per cui egli compie l'apprendistato, fatto salvo quanto espressamente regolamentato dal presente accordo.

Art. 40 Trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- di due livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la qualifica professionale per cui è svolto l'apprendistato per i primi 24 mesi dal 4° livello al 1° livello e di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la qualifica professionale per cui è svolto l'apprendistato per la restante durata dello stesso;
- di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la qualifica professionale per cui è svolto l'apprendistato per l'intera durata del percorso di apprendistato per il 5° livello.

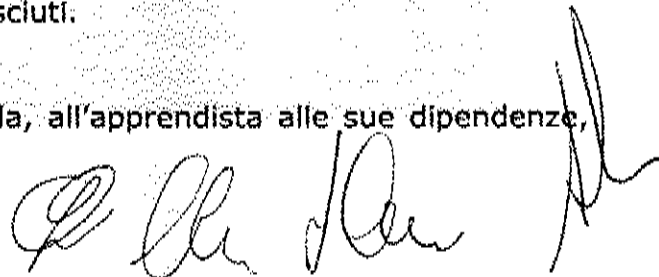
Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dalle seguenti componenti retributive:

- paga base nazionale conglobata;
- indennità di contingenza;
- 3° elemento provinciale o in assenza di questo da quello nazionale;
- eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva, se da questa esplicitamente convenuti, od aziendalmente riconosciuti.

Art. 41 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze,



l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Art. 42 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job ed in affiancamento al tutor aziendale.

Art. 43 Ruolo dell'Ente bilaterale

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, ad un Ente Bilaterale competente per territorio, che esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, l'ente bilaterale è tenuto alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente articolo.

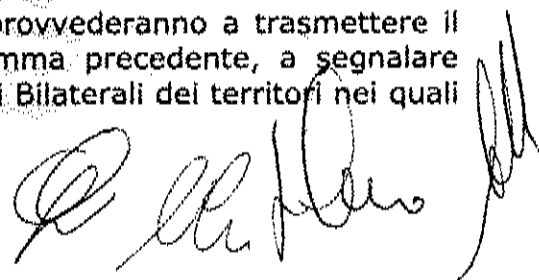
Ove l'ente non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda all'Ente Bilaterale Nazionale.

L'ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove l'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo agli Enti Bilaterali dei territori nei quali



sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art..

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti Bilaterali e/o organismi paritetici, inoltreranno la domanda di cui al comma 1 del presente articolo all'Ente Bilaterale Nazionale che esprimerà il proprio parere nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 44 Rinvio alla legge

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

CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE

Art. 45 Contratto a tempo determinato e somministrazione

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte delle causali di legge previste dalla L. 96/2018.

Art. 46 Limiti temporali

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. In ogni caso il contratto sarà acausale solo per i primi 12 mesi, per il periodo successivo dovranno ricorrere i motivi previsti dalla legge 96/2018. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4.

CAPO III: PART-TIME

Art. 47 Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 48 Definizioni

Si intende per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto.

Art. 49 Rapporto a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta.

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.

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.

Fermo restando che la prestazione lavorativa con orario giornaliero fino a 4 ore non potrà

essere frazionata nella stessa giornata, salvo espressa richiesta del lavoratore, le modalità di svolgimento della prestazione individuale, saranno fissate, tra l'impresa e il lavoratore, di norma, entro i seguenti limiti (minimi):

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

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, 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.

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. 50 Part time sperimentale a 30 ore

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, 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 prevedranno 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 part-time sperimentale, in sede di Ente Bilaterale, si procederà alla verifica degli effetti prodotti a livello aziendale e di sistema.

Art. 51 Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) 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;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 52 Lavoro supplementare: normativa

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part-time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

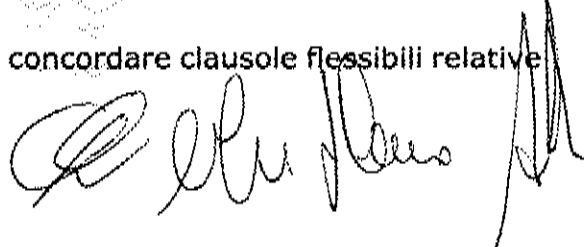
Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro supplementare vanno retribuite una maggiorazione del 15% rispetto alla paga base oraria.

Art. 53 Clausole elastiche e flessibili

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative



alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.

Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 16,5% (15%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali, debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

CAPO IV: TELELAVORO

Premessa

In relazione all'Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/ UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, le Parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

Art. 54 Telelavoro

Il telelavoro è una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di

sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali.

In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- c. remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- d. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

Art. 55 Disciplina del telelavoro

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;
2. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano in azienda;
4. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la predeterminazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte del singolo lavoratore;
6. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali.

Il Telelavoro si applica ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL che si intende integralmente richiamato in quanto compatibile con le norme speciali contenute nel presente capo.

Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

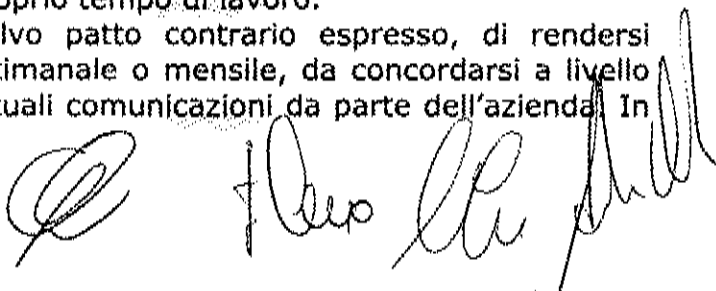
L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore.

È demandata alla contrattazione tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

È fatto obbligo a ciascun telelavoratore, salvo patto contrario espresso, di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o aziendale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda. In



caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda anche per via telematica.

Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

Al telelavoratore si applicano le norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

L'Azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 56 Postazione di lavoro

La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del Datore.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Norma di chiusura

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione paritetica costituita in seno all'Ente bilaterale.

Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE

Art. 57 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV - una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 - 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV - nonché dei relativi imprenditori iscritti - in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata - direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) - al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo www.ceserepozso.org;

b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV".

Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo anticipatamente in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore, entro e non oltre il giorno 16 (sedici) di ogni mese.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

• ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di

fatto;

- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

Art. 58 Fondo di previdenza complementare

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

Art. 59 Formazione continua

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 60 Welfare aziendale sperimentale

L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è realizzata mediante la contrattazione di secondo livello, che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di maggiore innovazione, di qualità, di redditività.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le Parti concordano sull'opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sull'eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolanti sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possano rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo. Le misure di Welfare aziendale, che potranno sostituire in parte o nella totalità il premio di risultato, terranno conto delle esigenze dei lavoratori e dell'organizzazione aziendale in quanto volte a migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, migliorando al contempo la qualità della loro vita personale e familiare con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria.

Al sensi dell'art. 51, comma 2 lett. f, f-bis, f-ter e comma 3 del TUIR, di seguito sono elencati in via esemplificativa gli strumenti di welfare aziendale non soggetti a regime fiscale e contributivo, fruibili in alternativa a premi di risultato in forma monetaria.

OPERE E SERVIZI PER FINALITA' SOCIALI:

- Soggetti beneficiari : dipendenti e familiari anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:
 - strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
 - pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio(e non direttamente al lavoratore);
 - possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;



- documento di legittimazione nominativo (voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);

FINALITA	SERVIZI
<u>EDUCAZIONE e ISCRIZIONE</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Corsi extraprofessionali</u> - <u>Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingua)</u> - <u>Servizi di orientamento allo studio</u>
<u>RICREAZIONE</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv...</u> - <u>Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa,...</u> - <u>Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani,...</u> - <u>Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza</u> - <u>Biglietteria e prenotazioni di viaggi, soggiorni e vacanza</u> - <u>Attività culturali (mostre e musei)</u> - <u>Biblioteche</u> - <u>Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,...)</u>
<u>ASSISTENZA SOCIALE</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Assistenza domiciliare</u> - <u>Badanti</u> - <u>Case di riposo (R.S.A)</u>
<u>ASSISTENZA SANITARIA</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Checkup medici</u> - <u>Visite specialistiche</u> - <u>Cure odontoiatriche</u> - <u>Terapie e riabilitazione</u> - <u>Sportello ascolto psicologico</u>
<u>CULTO</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Pellegrinaggio (pacchetti completi)</u>

• **SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE ED ASSISTENZA A FAMILIARI, ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI.**

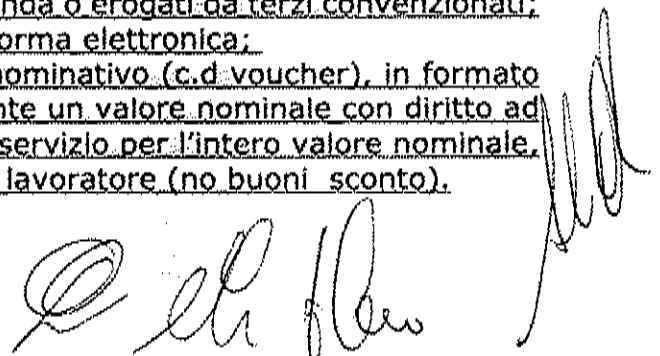
- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:
 - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;

- E' ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione;
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

<u>SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE, ANCHE IN ETA' PRESCOLARE.</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Asili nido</u> - <u>Servizi di babysitting</u> - <u>Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare media e superiore</u> - <u>Università e Master</u> - <u>Libri di testo scolastici e universitari</u>
<u>SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE.</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Doposcuola o Pre-scuola</u> - <u>Buono pasto mensa scolastica</u> - <u>Scuolabus, gite didattiche</u> - <u>Frequenzazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri)</u>
<u>LUDOTECHE E CENTRI ESTIVI E INVERNALI</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Spese per frequentazioni di campus estivi e invernali</u> - <u>Spese per frequentazione di ludoteche</u>
<u>BORSE DI STUDIO</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio</u>
<u>SERVIZI DI ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)</u> ▪ <u>Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua- è richiesta certificazione medica)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Badanti</u> - <u>Assistenza domiciliare</u> - <u>Case di riposo</u> - <u>Case di cura</u>

• BENI E SERVIZI IN NATURA

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione:
 - Beni e Servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati;
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).



ESEMPLIFICAZIONI

- Buoni Spesa per generi alimentari
- Buoni Spesa per shopping (es. commercio elettronico)
- Buoni Spesa per acquisti vari
- Buoni Carburante
- Ricariche telefoniche

• SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEL POSTO DI LAVORO.

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione: (NON E' AMMESSA L'EROGAZIONE IN DENARO);
- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'articolo 1, commi da 182 a 189, L. 208/2015 e dal D. M. 25 marzo 2016, così come modificati dall'art. 55, D.L. 24 Aprile 2017, n.50, e successive modificazioni.

Art. 75 Indicatori

Per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale e/o aziendale, anche al fine della determinazione del premio di risultato da questa prevista, le Parti faranno prioritariamente riferimento a indicatori volti alla misurazione e alla verifica degli incrementi di Produttività, Qualità, Redditività, Efficienza e Innovazione.

Tuttavia i premi saranno oggetto di tassazione agevolata qualora strettamente correlati a miglioramenti misurabili e verificabili in modo obiettivo, attraverso il riscontro ad indicatori numerici ovvero altri indicatori appositamente individuati, secondo criteri che potranno consistere: nell'aumento della produzione, in risparmi dei fattori produttivi, nel miglioramento della qualità dei prodotti/servizi e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro o il ricorso al lavoro agile, come modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato.

Ai fini della detassazione è necessario che, nell'arco di vigenza contrattuale, siano realizzati gli incrementi di almeno due degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati e, che l'incremento possa essere verificato attraverso indicatori individuati ad hoc al fine di soddisfare l'eterogeneità dei contesti aziendali.

Ai sensi dell'Art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, è necessario che siano introdotti almeno due interventi selezionati dalle aree tematiche della genitorialità, della flessibilità organizzativa o del welfare aziendale di cui all'art. 3 del Decreto Interministeriale del 12/09/2017, di seguito dettagliatamente elencate:

GENITORIALITA'	FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA	WELFARE AZIENDALE
<ul style="list-style-type: none">▪ Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità	<ul style="list-style-type: none">▪ Lavoro agile	<ul style="list-style-type: none">- Convenzioni per l'erogazione di servizi

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estensione del congedo parentale, in termini temporali e /o di integrazione della relativa indennità 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flessibilità oraria in entrata e in uscita 	<ul style="list-style-type: none"> time saving Convenzioni con strutture per servizi di cura
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Previsione di nidi d'infanzia/asili nido/ spazi ludico ricreativi aziendali o interaziendali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Part-Time 	<ul style="list-style-type: none"> Buoni per l'acquisto di servizi di cura
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Banca delle ore 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti 	

Il Contratto aziendale dovrà riguardare un numero di dipendenti che sia pari o superiore al 70% della media dei lavoratori dipendenti occupati nell'anno civile precedente a quello in cui è presentata la domanda di accesso al beneficio e il datore di lavoro dovrà rispettare le condizioni ex art. 1, c. 1175 L. 296/2006.

Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.

Al fine della validità, i suddetti accordi collettivi, contenenti gli indicatori degli incrementi, dovranno essere depositati presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, territorialmente competente, ai sensi di quanto previsto dal D.I. del 25 marzo 2016, con modalità esclusivamente telematiche, entro i 30 giorni successivi alla sua sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni contenute nel Decreto citato.

In ultimo, le Parti stipulanti gli accordi territoriali e/o aziendali, potranno affidare all'Osservatorio Nazionale Istituito presso l'Ente Bilaterale, il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali. Altresì l'Osservatorio dovrà monitorare ed analizzare i premi di risultato al fine di promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di II livello con vantaggi su produttività, redditività, qualità ed efficienza, al fine del godimento delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa su richiamata.

Art. 76 Welfare contrattuale sperimentale

In ogni caso ogni azienda che aderisca all'applicazione del presente contratto dovrà prevedere, entro l'anno dall'applicazione del presente CCNL, almeno euro 100 da destinarsi al lavoratore in forme di welfare, sopra elencati in via esemplificativa.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, in forza al 31 dicembre di ciascun anno, con contratto a tempo indeterminato (anche in apprendistato), a tempo determinato, che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di

anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre).

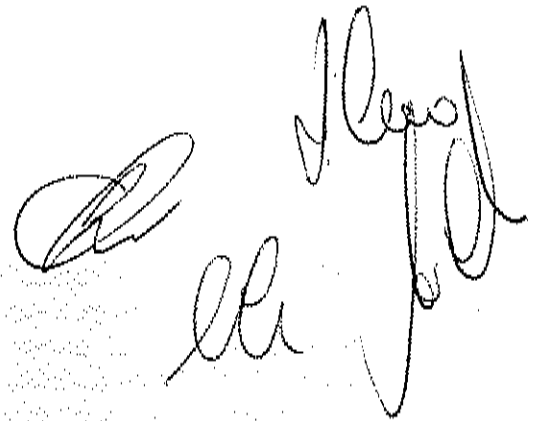
I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Il valore suindicato - che non può essere monetizzato - si aggiunge all'eventuale "piano welfare" già presente in azienda, sia esso previsto da un accordo aziendale piuttosto che fornito unilateralmente dall'azienda tramite regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, derivanti da accordi collettivi.

Al fine dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le RSU, ove esistente, ovvero con gli stessi lavoratori, per individuare, tenuto conto delle esigenze dei medesimi, dell'organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

L'Ente bilaterale fornirà adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitora l'applicazione nel territorio di riferimento.

Le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.



TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

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

Art. 61 Classificazione

Quadri

I requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri sono definiti all'articolo successivo.

Primo livello

Declaratoria

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

Profili

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

Esempio:

- responsabili di negozio.

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

Esempi:

- capi di un ufficio autonomo;

- capi contabili.

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

Esempio:

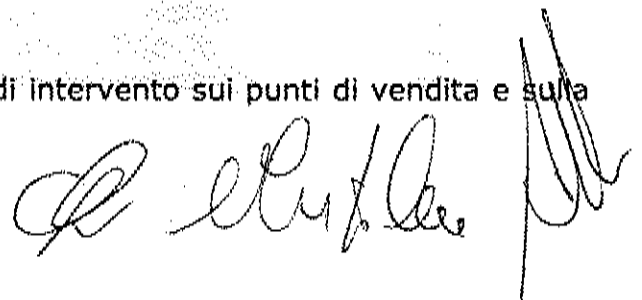
- compratori.

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

Esempio:

- capi magazzinieri.

5. Lavoratori che, nell'ambito della propria attività di intervento sui punti di vendita e sulla



base di indicazioni ricevute dai responsabili dei settori di appartenenza, hanno la responsabilità di elaborare, con relativa autonomia, programmi operativi e di dare ad essi pratica attuazione, con apporti tecnici diretti, nell'ambito delle linee di politica aziendale stabilite nei vari settori, assicurandone la corretta applicazione.

Esempio:

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

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

Esempio:

- capi settori di negozio.

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

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

Esempio:

- capi reparto ipermercato.

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

Esempio:

- analista programmatore di sistema.

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

Esempi:

- analisti di procedura;

- analisti che svolgano anche funzioni di programmatore;

- analisti responsabili di area applicativa con compiti di coordinamento e pianificazione di gruppi di analisti del 2° livello e/o programmatori.

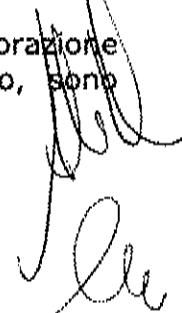
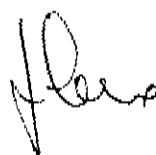
10. Lavoratori responsabili della validità della integrità della catalogazione e dell'aggiornamento dei dati contenuti in un "data-base".

Esempio:

- data-base administrator.

11. Lavoratori che sovrintendono al personale addetto all'elaboratore operante in multiprogrammazione e in teleprocessing locale e remoto, compreso RJE, nonché alle unità periferiche ad esso collegate e alle apparecchiature ausiliarie; schedulano i lavori sull'elaboratore con la diretta responsabilità della produzione dei risultati in tempo utile; sovrintendono alla gestione dei terminali remoti (a distanza); predispongono e aggiornano le procedure per l'esecuzione dei lavori.

Lavoratori che, in possesso di notevole conoscenza delle tecniche della elaborazione elettronica dei dati e di sufficiente esperienza acquisita nel campo scientifico, sono responsabili dell'andamento funzionale ed organizzativo del centro E.D.P.



Esempi:

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

Secondo livello

Declaratoria

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

Profili

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

Esempi:

- responsabili di negozio;
- ispettori alle vendite.

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

Esempio:

- capi reparto.

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

Esempio:

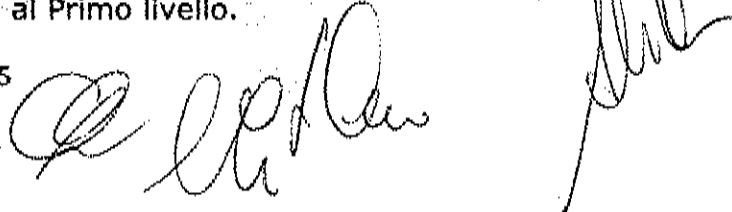
- magazzinieri consegnatari.

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

Esempi:

- contabili con mansioni di concetto;
- capi ufficio.

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



Esempio:

- compratori.

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

Lavoratori che, in base alle istruzioni ricevute o con riferimento alle metodologie esistenti, predispongono i programmi di lavoro sull'elaboratore.

Esempi:

- capi turno operatori;

- operatori con conoscenza delle procedure e con autonomia gestionale.

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

Esempio:

- programmatori.

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

Esempio:

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

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

Esempio:

- capi reparto di ipermercato.

Terzo livello

Declaratoria

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

Parametro 180

Profili

1. Lavoratori inquadrati al 3° livello sulla base della specifica declaratoria ai quali, oltre alle mansioni previste dal proprio profilo professionale, vengono affidate con carattere di continuità funzioni di coordinamento di più lavoratori anche di pari livello e di raccordo con il superiore diretto.

Esempio:

- coordinatori.

2. Lavoratori che, oltre a possedere le caratteristiche del profilo 3 del 3° livello (parametro 167) e svolgere le relative mansioni (frigorista, elettricista-impiantista, meccanico-motorista), compiono - con maggiore abilità professionale e autonomia operativa, espressione di particolari, specifiche competenze - lavori che presuppongono comprovate

conoscenze di tecnologie avanzate relative al funzionamento di impianti e macchinari complessi, coordinando anche altri lavoratori.

Esempio:

- operai specializzati provetti.

3. Lavoratori di cui al profilo professionale 4 del 3° livello (parametro 167) che coordinano almeno 2 macellaia provetti.

Esempio:

- capi reparto macelleria.

Parametro 167

Profili

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

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

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

Esempi:

- magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;

- operaio specializzato provetto (frigorista, elettricista-impiantista, meccanico-motorista);

- gastronomo preparatore.

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

Esempio:

- macellaio specializzato provetto.

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

Esempio:

- capi reparto.

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

Esempio:

- autista consegnatario.

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

Esempi:

- gerenti o gestori;

- capi negozio.

Nota

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

Nota a verbale

Per la particolare attività svolta dai gerenti o gestori delle cooperative delle province di Trento e Bolzano, la determinazione dell'esatto inquadramento è demandata a livello provinciale.

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

Esempio:

- segretari di direzione con mansioni di concetto.

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

Esempio:

- contabili/impiegati amministrativi.

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

Esempio:

- operatori di sistema di elaborazione elettronica dei dati.

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

Esempio:

- programmatori junior.

12. Lavoratori che, nell'ambito delle procedure stabilite, effettuano il filtro e la preparazione di tutti i documenti da passare in perforazione e/o registrazione elettronica e ne curano la distribuzione agli addetti alla perforazione e/o registrazione elettronica in modo funzionale alla organizzazione del lavoro e/o effettuano il filtro, il controllo di merito e lo smistamento ai vari utenti dei documenti in uscita dal calcolatore, archiviandone in maniera sistematica le copie di competenza dell'azienda.

Esempio:

- codificatori addetti al filtro documenti.

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

Esempio:

- ricevitore responsabile merci di ipermercato.

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

Esempio:

- impiegati di concetto.

Quarto livello

Declaratoria

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

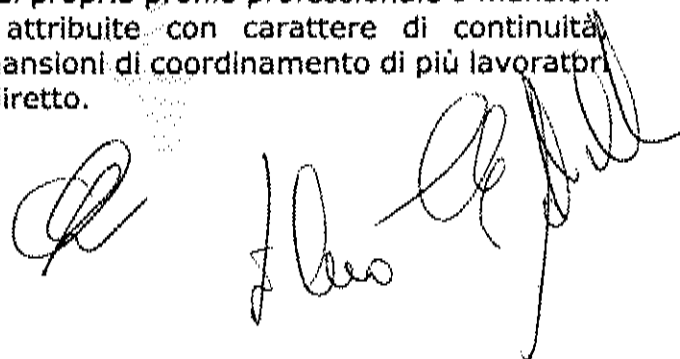
Parametro 155

Profili

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

Esempi:

- coordinatore;



- addetto cassa centrale ipermercato.

Nota a verbale

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

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

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

Esempi:

§ salumiere banconiere;

§ addetto qualificato al banco pesce;

§ addetto qualificato al banco carni.

Parametro 144

Profili

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

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

3. Lavoratori addetti alla vendita al pubblico.

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

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

Esempi:

- impiegato e/o contabile d'ordine;

- stenodattilografo e dattilografo;

- centralinista telefonico;

- perforatore/verificatore su schede;

- registratore;

- verificatore su supporti magnetici;

- videista;

- commesso alle vendite;

- addetto alle operazioni ausiliarie di vendita;

- operai specializzati: autista consegnatario; autisti non compresi nel 3° livello;

- preparatore di commissioni; carrellista-mulettista.

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

Esempi:

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

Quinto livello

Declaratoria

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

Profili

1. Lavoratori di primo impiego in attesa del tempo utile di formazione per l'inserimento nel 4° livello.

2. Addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio: addetti all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relative registrazioni, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio.

Esempi:

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

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

Esempi:

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

3. Personale generico.

Esempi:

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

Sesto livello

Declaratoria

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

Esempio:

- addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.

Chiarimenti alla classificazione

I gestori o gerenti, di cui al 3° livello, sono quei prestatori d'opera che hanno in consegna il negozio o lo spaccio tradizionale sotto la loro responsabilità e ne rispondono, a norma delle disposizioni del presente c.c.n.l., ai fini della disciplina, dell'inventario e/o dell'andamento degli affari, ai dirigenti della cooperativa.

Art. 62 Classificazione quadri

La categoria di quadro, prevista dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, è attribuita a quei lavoratori subordinati che, senza appartenere alla categoria dei dirigenti, sono titolari delle posizioni organizzative aziendali di maggior rilievo per ampiezza e natura che richiedono un elevato contenuto professionale ed esercitano, con carattere continuativo, mansioni nelle



quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, responsabilità e autonomia nella gestione delle risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati delle mansioni svolte. Tali lavoratori svolgono un ruolo di fondamentale importanza ai fini del perseguimento degli obiettivi aziendali, in rapporto con la sovrastante struttura dirigenziale. È pertanto obiettivo delle imprese cooperative porre in essere azioni che valorizzino la categoria di quadro.

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

I. alle conoscenze specifiche elevate nel proprio campo di competenza, accompagnate da una esperienza lavorativa in ruoli direttivi maturata nell'azienda, o in aziende similari, valide e temporalmente consolidate;

II. all'istruzione o formazione di base buona e diversificata che consenta di rapportare le problematiche della posizione a quelle più ampie della gestione aziendale;

III. alla capacità innovativa e/o all'attitudine a lavorare per obiettivi globali ed integrati;

IV. alla capacità gestionale riferita, in particolare, alla utilizzazione delle risorse umane e strumentali e alla collaborazione con altre unità organizzative.

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

Profili

1° profilo

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

Esempio:

- responsabili di strutture organizzative di rilevante complessità.

2° profilo

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

Esempio:

- specialisti di settore aziendale.

3° profilo

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

Esempio:

- responsabili di negozio.

4° profilo

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

Esempio:

- responsabili analisi del sistema.

5° profilo

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

Esempio:

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

6° profilo

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

Esempio:

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

7° profilo

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

Esempio:

- capi area ipermercato.

Art. 63 Trattamento economico

1. Ai quadri, oltre al trattamento retributivo stabilito dalla contrattazione collettiva, in considerazione dell'importanza e delle responsabilità connesse al loro ruolo nonché alle modalità di svolgimento della prestazione, viene riconosciuta una indennità di funzione determinata nella misura minima di euro 215,76 lordi, in caso di assorbimento, e di euro 250,76 in caso diverso.

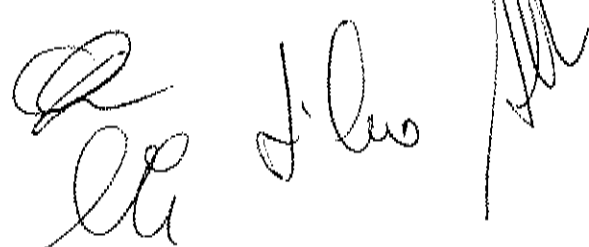
2. Detta indennità di funzione unitamente ad altre indennità, quote salariali o emolumenti a titolo equivalente, erogati in sede aziendale, concorrerà a formare un'unica voce retributiva denominata indennità di funzione.

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

- a) incrementi della indennità di funzione eventualmente articolati in gradi;
- b) assegni variabili collegati ai risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi.

Art. 64 Mutamento provvisorio di mansioni

L'assegnazione temporanea del lavoratore a mansioni di quadro, sempreché non si tratti di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, diverrà definitiva quando siano trascorsi 180 giorni di effettivo lavoro.



Con riferimento all'art. 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190 come modificato dall'art. 1, legge 2 aprile 1986, n. 106, l'assegnazione temporanea del quadro a mansioni superiori alla qualifica di quadro, ovvero dirigenziali, che non sia avvenuta per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, non può essere di durata superiore a 180 giorni di effettivo lavoro. Trascorso tale periodo la predetta assegnazione temporanea diventa definitiva.

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

Art. 65 Trasferimento

Ai quadri sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Il quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dalla cooperative in caso di gravi e comprovati motivi.

CAPO II: ASSUNZIONE

Art. 66 Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipo di contratto;
- b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c) data di assunzione;
- d) luogo di lavoro;
- e) orario di lavoro;
- f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i) CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

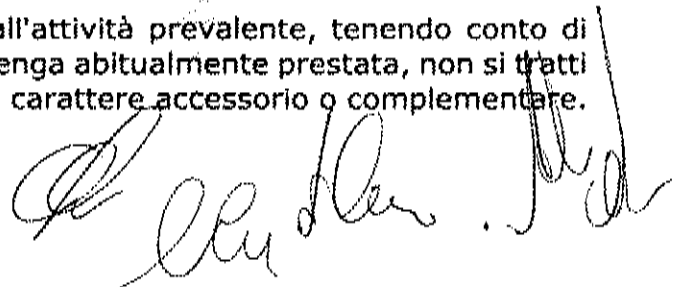
CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA

Art. 67 Mansioni del lavoratore

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

Art. 68 Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.



CAPO IV: PERIODO DI PROVA

Art. 69 Periodo di prova

Periodo di prova

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

- Quadri e primo livello: 150 giorni;
- Secondo e terzo livello: 60 giorni;
- Quarto e quinto livello: 45 giorni;
- Sesto livello: 30 giorni.

Il periodo indicato per quadri e 1° livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

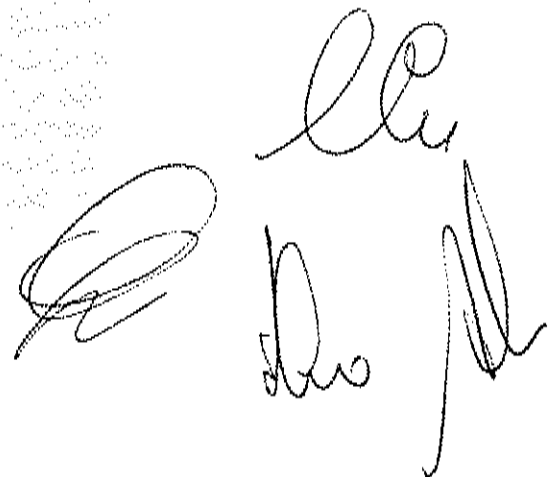
Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica alla quale il lavoratore stesso è stato attribuito.

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

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

Dichiarazione a verbale

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



TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I: ORARIO DI LAVORO

Art. 70 Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende, è fissata in 40 ore settimanali.

Art. 71 Lavoro fuori sede

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

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.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, quando necessario, saranno rimborsate dall'impresa.

Art. 72 Permessi

In riferimento all'orario normale di lavoro, le ore di permesso retribuite annue sono stabilite in 24.

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

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 di cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge o di contratto.

Art. 73 Durata dell'orario di lavoro

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi, ai sensi dell'articolo 4, comma 3 del d.lgs. 66/2003; la contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

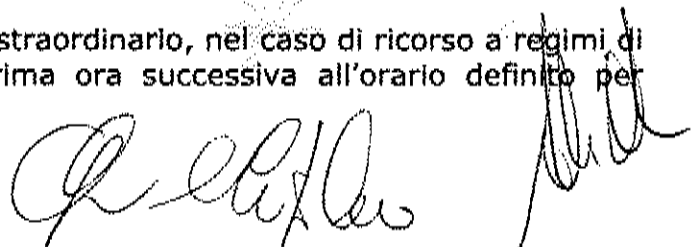
Art. 74 Flessibilità dell'orario

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 rapporto a tempo pieno.

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

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. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario normale settimanale, 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.

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. 75 Accordi aziendali sui regimi flessibili di orario

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.

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

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

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

Art. 76 Procedure

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.

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

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

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali 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.

Art. 77 Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi 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 manodopera 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 manodopera presente al lavoro nella singola unità produttiva o reparto.

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

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

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

NOTA A VERBALE

Le parti stabiliscono che in via sperimentale il lavoratore per sua espressa richiesta potrà rinunciare alla monetizzazione delle ore presenti in banca ore e non fruite e l'azienda si obbliga ad istituire in qualità di promotore un percorso formativo individuale anche durante il normale orario di lavoro.

Art. 78 Lavoro 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 e con la maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione normale

Art. 79 Orario ipermercati

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.

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 c.c.n.l. alla contrattazione di secondo livello.

Tutto ciò premesso e alla luce di quanto sopra, negli ipermercati delle imprese di cui alla sfera di applicazione del presente c.c.n.l. che realizzeranno la settimana lavorativa di 37 ore, ricorrendo agli strumenti previsti dal c.c.n.l. stesso in materia di distribuzione degli orari e di flessibilità la pratica attuazione di questa avviene, utilizzando anche le 8 ore di permessi di cui e le ulteriori 16 ore.

Nota a verbale

In relazione a quanto sopra, gli accordi integrativi aziendali in essere, migliorativi della presente normativa, mantengono la loro validità.

Art. 80 Personale con funzioni direttive

Il personale:

I. preposto alla direzione tecnica o amministrativa della 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.

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

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.

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

Ai gerenti o gestori e ai capi negozio di cui al livello 3°, 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. 81 Lavoro discontinuo

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

- 42 ore.

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.

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.

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.

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 cioè in contemperanza tanto con le esigenze dei lavoratori quanto con quelle dell'impresa.

Non sono considerati addetti a lavori discontinui e di semplice attesa e custodia, 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).

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.

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.

Il monte ore di riduzione di orario è stabilito in 116 ore anno in ragione di anno.

Art. 82 Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale definito dal presente contratto, ad eccezione dei periodi di flessibilità.

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.

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

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.

Art. 83 Maggiorazioni

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro

previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale:

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

Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 35% sulla retribuzione normale.

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 e con la maggiorazione del 55% sulla quota oraria della normale retribuzione.

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, 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.

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. 84 Pagamento

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

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

CAPO II: RIPOSO SETTIMANALE

Art. 85 Riposo settimanale

Ai sensi della vigente disciplina in materia (art. 9, D.Lgs. 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. n. 66/2003. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

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. 86 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, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 87 Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero deve essere fruito ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, 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 psico-fisica dei lavoratori.

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

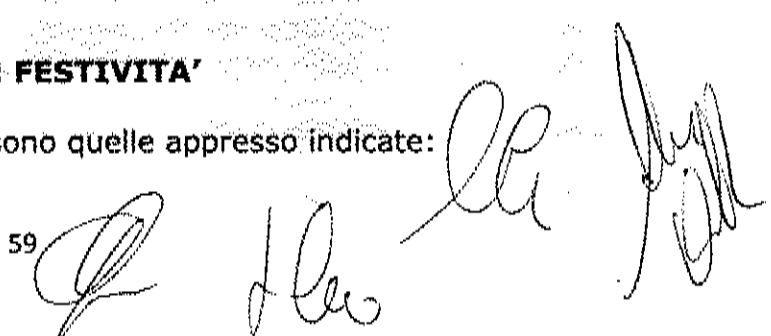
Le parti convengono, che la garanzia di un riposo minimo di 9 ore consecutive potrebbe rappresentare un'adeguata protezione dei lavoratori.

CAPO III: FESTIVITÀ

Art. 88 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.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni di cui sopra, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto.

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.

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.

CAPO IV: FERIE

Art. 89 Determinazione del periodo di ferie

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 al sabato - agli effetti del computo delle ferie.

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.

Art. 90 Determinazione del periodo delle ferie

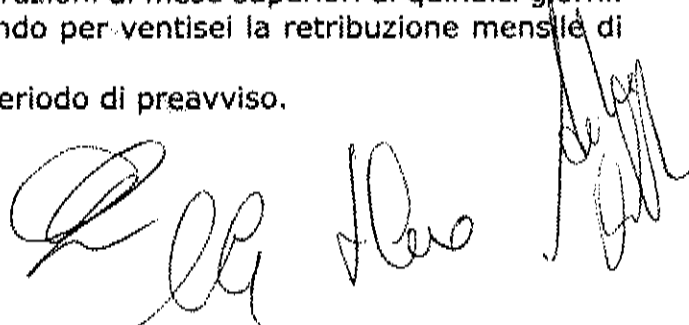
Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 91 Ratei ferie

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestati per l'anno di competenza, computandosi per mese intero le frazioni di mese superiori ai quindici giorni. L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.

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



Art. 92 Interruzione delle ferie

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

Art. 93 Irrinunciabilità

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

CAPO V: PERMESSI E CONGEDI

Art. 94 Permessi retribuiti

In casi speciali e giustificati, la cooperativa potrà concedere, in qualunque epoca dell'anno, permessi retribuiti con facoltà di dedurli da quelli individuali, ovvero, ove esauriti, dalle ferie. Ai sensi del comma 1, dell'art. 4, della legge n. 53 dell'8 marzo 2000, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

In caso di ulteriori decessi nell'arco dell'anno il lavoratore avrà diritto ad ulteriori due giorni di congedo retribuito.

Resta fermo quanto previsto, in relazione ai casi di documentata grave infermità, dal 2° periodo dell'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000.

Ai padri lavoratori in occasione della nascita di un figlio verrà riconosciuto un giorno di permesso retribuito.

B) Permessi non retribuiti

I dipendenti che per gravi e comprovati motivi familiari dovessero recarsi all'estero, possono su loro richiesta ricorrere, compatibilmente con l'esigenza dell'impresa cooperativa, all'utilizzo di permessi non retribuiti da utilizzarsi in continuità con il periodo annuale di ferie.

Art. 95 Permessi elettorali

I permessi elettorali sono regolamentati dall'art. 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53 che così recita: "L'art. 119 del Testo unico n. 361/1957 è sostituito dal seguente:

I. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

II. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa."

Detti lavoratori dovranno produrre alle aziende, oltre alla copia del certificato di chiamata al seggio (o di nomina a rappresentante di lista o, in occasione di referendum, di rappresentante dei partiti o gruppi politici rappresentati in Parlamento e dei promotori del referendum), anche un secondo attestato firmato dal Presidente, di effettiva presenza al seggio e dell'orario di chiusura delle operazioni elettorali. Per coloro che svolgono l'incarico di Presidente la certificazione potrà essere vistata dal Vicepresidente.

Art. 96 Permessi di consigliere di parità

Il lavoratore o la lavoratrice nominati consigliere o consigliera di parità hanno diritto a permessi

retribuiti e non retribuiti per l'espletamento del loro mandato. Per la disciplina di tali permessi si

applica quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. n. 198/2006.

Art. 97 Permessi per corsi regolari di studio

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

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

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

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

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

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

Ferme restando le disposizioni di cui ai precedenti commi, in materia di congedi per la formazione si applica quanto previsto dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 98 Diritto allo studio: permessi delle 150 ore

I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente art. 141, volendo migliorare la propria cultura anche in relazione alla attività aziendale, intendano frequentare, presso istituti pubblici, parificati o riconosciuti, corsi istituiti in base a disposizione di legge, anche monografici e professionali, o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, o master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute, possono usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, che sarà determinato all'inizio di ogni triennio, a decorrere dal 2019, moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati presso ciascuna azienda o unità produttiva a tale data. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro non devono superare il 2% del totale della forza lavoro occupata; inoltre dovrà essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore "procapite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore corrispondente almeno al doppio di quelle richieste come permesso.

I lavoratori interessati inoltreranno domanda alla Direzione nei termini e con le modalità che saranno concordati a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al semestre.

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

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

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

Le imprese erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruamente commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al 2° comma, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

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

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

Art. 99 Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, nonché, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000, i familiari lavoratori che assistano con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e cioè:

I. il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino ai tre anni di età del bambino;

II. in alternativa al punto I, due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del

bambino, indennizzate a carico dell'INPS;

III. dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico

dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado.

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

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

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui ai punti II) e III) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Art. 100 Congedo matrimoniale

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

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

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

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

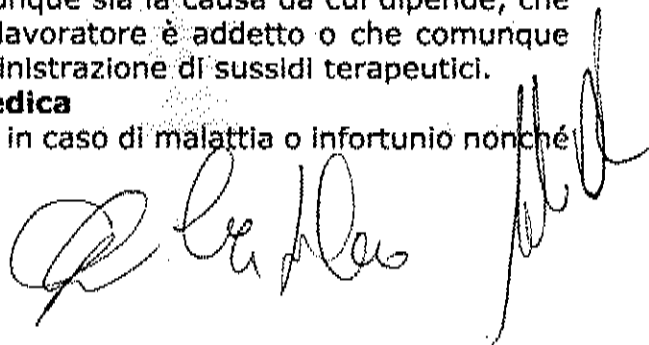
CAPO VI: MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 101 Malattia

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

Art. 102 Comunicazione e certificazione medica

Salvo i casi di giustificato e comprovato impedimento, in caso di malattia o infortunio nonché



in caso di prosecuzione della malattia stessa, il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata notizia alla cooperativa da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto.

Art. 103 Doveri del lavoratore ammalato

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

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

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

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 del D.L. n. 463/1983 convertito con legge n. 638/1983. La mancata reperibilità del lavoratore e l'inosservanza dell'obbligo di cui al presente c.c.n.l., salvo i casi di giustificata e comprovata necessità per i quali incombe sul lavoratore l'onere della prova, darà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Art. 104 Diritti del lavoratore ammalato

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

I. non si tratti di malattie croniche;

II. siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;

III. il periodo eccedente i 180 giorni, per anno solare, sia considerato di aspettativa senza retribuzione.

Tuttavia il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto o di decesso del lavoratore.

Art. 105 Trattamento economico

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

L'impresa cooperativa corrisponderà agli aventi diritto ai sensi dell'art. 1 del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito con modificazioni in legge 29 febbraio 1980, n. 33, le indennità di malattia e di maternità a carico dell'INPS, ponendo a conguaglio l'importo complessivo di detto trattamento con quello dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS, seguendo in ogni caso le modalità stabilite dall'Istituto medesimo.

L'impresa cooperativa corrisponderà a tutti i lavoratori ivi compresi gli apprendisti assenti per malattia, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce dall'INPS, in base alle norme vigenti, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo che il lavoratore avrebbe percepito effettuando la normale prestazione lavorativa, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Se l'indennità di malattia è corrisposta dall'INPS in misura ridotta la cooperativa non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

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

Art. 106 Trattamento per malattia di breve durata

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.

Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

Art. 107 Assicurazione contro gli infortuni

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

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

Art. 108 Trattamento economico per infortunio

L'integrazione a carico dell'impresa cooperativa di cui al 3°, 4° e 5° comma dell'art. 164 è estesa anche ai lavoratori colpiti da infortunio, ivi compresi gli apprendisti, sempre nel limite massimo di 180 giorni e con le stesse modalità di erogazione.

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

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

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

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

Art. 109 Ripresa del lavoro

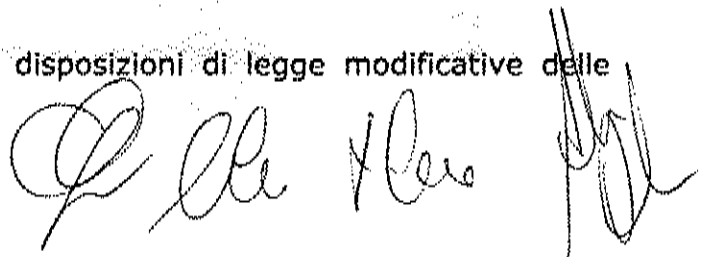
1. Il lavoratore, dichiarato dagli Istituti previdenziali ed assicurativi in grado di riprendere servizio, dovrà presentarsi al lavoro il giorno immediatamente successivo alla accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento. Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione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

Il lavoratore addetto alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283 ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare all'azienda, al rientro in servizio, il certificato medico dal quale risulta che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

La ripresa del lavoro da parte del lavoratore determina di diritto lo scioglimento, senza preavviso, del rapporto di lavoro della persona eventualmente assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia per iscritto, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Dichiarazione a verbale

Le parti contraenti convengono che, nel caso di disposizioni di legge modificative delle



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

Art. 110 Norme di rinvio

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

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

CAPO VII: Trasferte e trasferimenti

Art. 111 Trasferta

A quei dipendenti che per ragioni di necessità aziendali sono comandati temporaneamente a prestare la loro attività in località diverse dal luogo di lavoro ove prestano abitualmente servizio l'azienda rimborserà le spese sostenute, graduate secondo le distanze.

I suddetti rimborsi e le eventuali indennità di trasferta saranno stabiliti in sede aziendale a seconda dei casi specifici. I rimborsi saranno corrispondenti alle maggiori spese sostenute dal dipendente.

Per ottenere i rimborsi e l'indennità di trasferta di cui al presente articolo il dipendente dovrà presentare adeguata documentazione e attenersi alle disposizioni in materia impartite dall'azienda.

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Qualora il lavoratore non accetti il trasferimento ai sensi del comma precedente, fermo restando il diritto a tutte le indennità previste dal presente contratto, potrà essere soggetto al licenziamento con le procedure previste dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e della legge 20 maggio 1970, n. 300 come modificate dalla legge 11 maggio 1990, n. 108.

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

Art. 112 Trasferimenti con cambio di residenza

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

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

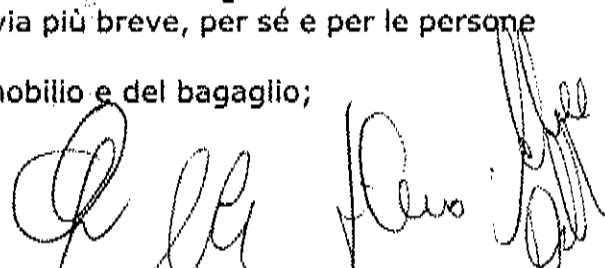
I trasferimenti di residenza danno diritto al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:

A chi non abbia familiari a carico:

- I. il rimborso della spesa effettiva di viaggio secondo la via più breve;
- II. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- III. il rimborso dell'eventuale perdita del canone di locazione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- IV. una indennità di trasferimento da determinarsi in sede aziendale;

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

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



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

IV. una indennità di trasferimento da determinarsi in sede aziendale, per sé e per ciascun convivente a suo carico; per i figli conviventi a carico l'indennità di trasferimento è ridotta a 3/5.

Le indennità di trasferimento di cui al presente articolo saranno corrisposte per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie suddette fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 113 Trasferimenti senza cambio di residenza per esigenza di ristrutturazione, concentrazione, ecc.

Quando per esigenza di ristrutturazione, concentrazione, ecc. il dipendente venga assegnato stabilmente ad un luogo di lavoro diverso da quello dove presta abitualmente servizio, e ciò non comporti il cambio di residenza, la possibilità o meno di applicare le disposizioni di cui al precedente articolo, comma 3, punti 3.1) e 3.2), sarà esaminata in sede aziendale tra la Direzione dell'impresa e la R.S.U./R.S.A.

CAPO VIII: MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 114 Tutela della maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice deve astenersi dal lavoro:

I. per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

II. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;

III. per i tre mesi dopo il parto e, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, per i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto.

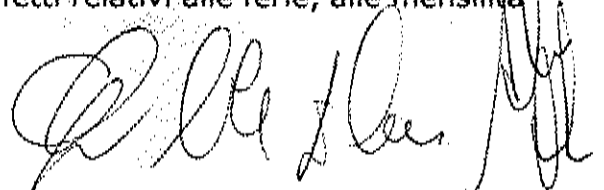
La lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente il parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei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

Con la nuova legge di bilancio 2019 previo benestare del medico le donne lavoratrici potranno decidere di lavorare fino al nono mese di gravidanza e fruire dei 5 mesi di congedo di maternità obbligatorio, dopo il parto.

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

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

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.



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

Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833. Secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 D.L. n. 633 del 1979, convertito in legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 dello stesso.

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

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi degli artt. 1 e 2 del D.L. n. 633/1979 convertito con legge n. 33/1980.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli artt. 26, 27 e 31 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 115 Congedo parentale e trattamento economico

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nei primi otto anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro. Le astensioni dal lavoro della madre lavoratrice e del padre lavoratore non possono complessivamente eccedere il limite dei dieci mesi, salvo quanto previsto dal successivo comma 3.

Nell'ambito del predetto limite il diritto di astenersi dal lavoro compete:

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

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

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

Per i periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta, fino al terzo anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi del D.L. 633 del 1979 convertito in legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 dello stesso.

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

Le disposizioni del presente articolo, ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora

all'atto dell'adozione e dell'affidamento il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il diritto di astensione dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le assunzioni di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione.

Art. 171 Congedi dei genitori

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

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di astensione facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al 1° comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro e della retribuzione; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. Ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dalla legge, possono essere utilizzate anche dal padre lavoratore.

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

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a congruaggio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dalle vigenti normative di legge in materia di orario di lavoro.

La lavoratrice e, alternativamente, il padre lavoratore, previa dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa tra i tre e gli otto anni nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe le ferie in godimento da parte del genitore.

Art. 116 Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha diritto di usufruire del congedo di paternità alle condizioni e nei termini fissati dagli artt. 28, 29, 30 e 31, comma 3 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

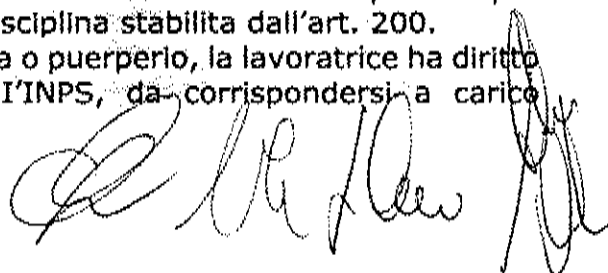
Art. 117 Certificazione di gravidanza

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

Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'impresa cooperativa, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato civile.

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegni le dimissioni durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, si osserva la disciplina stabilita dall'art. 200.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria o puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico



dell'impresa cooperativa in modo da raggiungere complessivamente l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.

Le disposizioni di cui al presente titolo sono state recepite in ottemperanza alle norme di legge in materia vigente, ivi compreso il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

CAPO IX: NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 118 Rapporti fra i lavoratori

I rapporti tra i lavoratori saranno improntati alla reciproca correttezza. I rapporti tra questi ed i rappresentanti legali ed i dirigenti della cooperativa saranno improntati ai sensi di reciproca correttezza, nello spirito di una comune costante collaborazione al buon andamento della cooperativa e allo sviluppo del movimento cooperativo.

Art. 119 Obblighi dei lavoratori

Il lavoratore, nello svolgimento della sua attività nella impresa cooperativa, deve compiere il suo dovere ed osservare le disposizioni impartite dalla Direzione, le norme contrattuali e regolamentari, previste dall'art. 220, anche in relazione a quanto previsto in applicazione delle normative di cui al D.Lgs. n. 193/2007 e al D.Lgs. n. 81/2008 e relative disposizioni aziendali.

Il lavoratore deve usare modi cortesi con i consumatori e non divulgare i segreti di ufficio; è altresì responsabile moralmente e materialmente della esecuzione delle mansioni affidategli e risponde in proprio dei danni arrecati alla cooperativa, nei limiti ad esso imputabili.

Il lavoratore dovrà comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria residenza e, se diversa, della sua stabile dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Art. 120 Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale, comporta i seguenti provvedimenti che saranno deliberati in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- I. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- II. biasimo inflitto per iscritto;
- III. multa nella misura non eccedente l'importo di quattro ore di retribuzione;
- IV. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- V. licenziamento disciplinare, con o senza preavviso.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria residenza o, se diversa, della sua stabile dimora;
- non osservi le norme sulla prevenzione antinfortunistica;
- commetta recidiva nelle mancanze pur lievi che hanno comportato biasimo scritto;
- ed altre mancanze di analoga gravità.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- si assenti dal lavoro fino a quattro giorni senza giustificazione;
- commetta recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono o hanno comportato la multa, salvo i casi dell'assenza ingiustificata;
- ed altre mancanze di analoga gravità.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto V (licenziamento disciplinare) si applica per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata superiore a 4 giorni o recidiva oltre la terza volta nell'anno solare;
- giusta causa e grave mancanza degli obblighi;
- recidiva nei ritardi oltre la terza volta nell'anno solare dopo formale diffida per iscritto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto di ufficio;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, depositi, vendite e trasporti;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi anche fuori dall'orario di lavoro;
- nei casi di ammanchi di inventario che per la loro entità o per la loro recidiva siano imputabili a colpa grave del lavoratore, fermo restando, in tal caso, l'obbligo di osservare la procedura di contestazione;
- ed altre mancanze di analoga gravità.

I provvedimenti di cui ai punti II), III), IV) e V) del 1° comma del presente articolo devono essere comunicati per iscritto e motivati.

Art. 121 Contestazione degli addebiti

I provvedimenti disciplinari di cui ai punti II, III, IV e V non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che ne ha dato causa.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento, ha facoltà di avvalersi delle norme di legge o del contratto.

Per quanto non specificatamente previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

CAPO X: DISCIPLINA PER LE IMPRESE MINORI DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Art. 122 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 la disciplina speciale contenuta nel presente titolo.

Art. 123 Nozione di imprese minori

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.

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. 124 Orario di lavoro

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 c.c.n.l. 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 far fronte alle 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.

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.

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

Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dal presente ccnl all'articolo rubricato permessi saranno utilizzate, in accordo tra le parti, a titolo di permesso individuale ovvero con diverse modalità. 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.

Art. 125 Inquadramento del personale

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

Art. 126 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. 127 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.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be "Hans" and several other initials.

TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 128 Elementi della retribuzione

Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata comprensiva dell'indennità di caropane prevista dalla legge;
- b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle Parti generale e speciale del presente contratto;
- c) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella Parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente contratto.

Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste nella Parte speciale.

Art. 129 Determinazione della retribuzione giornaliera

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Art. 130 Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 172 per il personale con orario normale di 40 ore settimanali.

CAPO II: PAGA BASE NAZIONALE

Art. 131 Retribuzione normale

La retribuzione normale del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- I. paga base nazionale conglobata,
- II. indennità di contingenza
- III. terzi elementi nazionali o provinciali dove esistenti;
- IV. eventuali scatti di anzianità;
- V. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Art. 132 Retribuzione di fatto

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

Art. 133 Aumenti retributivi mensili e minimi tabellari

A decorrere dalle scadenze di seguito verranno erogati i seguenti aumenti retributivi mensili

livelli	PAGA BASE
Quadri	1.782,22
I	1.621,47
II	1.411,80
III SUPER	1.258,04
III	1.167,19
IV SUPER	1.083,32
IV	1.006,43
V	908,57
VI	698,90

Per i minori la suddetta paga base nazionale conglobata lorda dovrà essere raggugliata al minor orario di lavoro effettuato.

Art. 134 Divisori convenzionali

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

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 settimanali e 39 ore Settimanali;
- 167: per il personale la cui durata normale di lavoro è di 38 ore e mezzo settimanali;
- 165: per il personale la cui durata normale di lavoro è di 38 ore settimanali.

Art. 135 Scatti di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale

della cooperativa, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

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

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno

saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

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

Per l'anzianità di servizio maturata, a decorrere dal 21° anno di età, presso la stessa azienda o

gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società), il personale avrà diritto a dieci scatti triennali.

Gli importi lordi degli scatti sono determinati in cifra fissa, per ciascun livello di inquadramento,

nelle seguenti misure e con la seguente decorrenza:

livelli	euro
Quadri	27,82
I	26,64
II	24,52
III	21,79
IV	19,93
V	18,84
VI	16,51

L'importo degli scatti viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Art. 136 Indennità di contingenza

livelli	euro
Quadri	541,85
I	538,83
II	533,85
III super	529,98
III	528,28

IV super	525,92
IV	524,49
V	522,18
	517,25

Art. 137 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;
 - compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti che risultino iscritti al libro unico da almeno 6 mesi;
- l'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione dell'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze, 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 c.c.n.l.
 - l'istituto ha natura sperimentale ed è legato esclusivamente alla durata del presente rinnovo
 - l'importo è determinato come segue:

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

Art. 138 Indennità di cassa

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità - cassiere comune non di negozio, cassiere di negozio - quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi eventuali differenze - compete un'indennità di cassa o di maneggio di denaro" nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata per le rispettive qualifiche.

Art. 139 Corresponsione della retribuzione

Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo busta paga o foglio paga ove dovrà essere

chiaramente specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione stessa, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga stessa nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Art. 140 Mensilità supplementari (13^a e 14^a)

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le cooperative dovranno corrispondere al personale un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto nella misura dovuta al lavoratore nel mese di novembre ad eccezione di quanto non dovuto ai sensi di legge.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità, per quanti sono i mesi

interi di servizio prestati nella cooperativa intendendosi per tali le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

Dall'ammontare della 13^a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Entro il 30 giugno di ogni anno le imprese cooperative dovranno corrispondere al personale dipendente una 14^a mensilità con le stesse norme e modalità previste per la 13^a mensilità, di cui al presente articolo, da calcolarsi con riferimento alla retribuzione in atto nel mese di giugno salvo diverse regolamentazioni da realizzarsi in sede aziendale.

Art. 141 Norme comuni

La tredicesima e la quattordicesima possono essere rateizzate, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore.

Art. 142 Calo merci

Le merci affidate ai gerenti o gestori di negozi o di spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite per cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.

Le merci stesse saranno poste a carico dei gerenti o gestori al prezzo fissato dalla cooperativa per la vendita al pubblico o segnate negli appositi bollettini di carico.

I gerenti o gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

In considerazione della variabilità dei cali, delle tare e delle perdite per cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione dell'entità di detti cali, tare e perdite per cottura, sarà fissata al momento dell'assunzione, fermo restando il diritto reciproco delle parti di chiedere la eventuale revisione.

Art. 143 Inventario

Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gerenti o gestori saranno effettuati dalla cooperativa o da chi per essa, in qualsiasi momento; in ogni caso però dovranno essere effettuati almeno due

inventari per ogni esercizio annuale.

Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al lavoratore.

Ogni eventuale deficienza, emergente dalle risultanze contabili, dovrà essere contestata per iscritto, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, all'interessato, il quale entro otto giorni dovrà comunicare per iscritto alla cooperativa le eventuali eccezioni.

La cooperativa dovrà tenere conto delle contestazioni formulate dal gerente o gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite per cottura, deterioramento delle merci, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate, emergenti dopo tale controllo, saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle nel termine massimo di otto giorni dalla ricevuta comunicazione.

Nel caso in cui dall'inventario emergono diversità di valutazioni sull'esito delle risultanze contabili, il gerente o gestore ha facoltà di richiedere, con motivata domanda, un immediato inventario di verifica con la procedura di cui sopra.

La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore o il gerente dalla

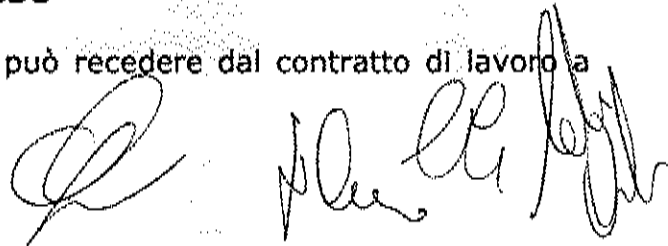
responsabilità di eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I: RECESSO

Art. 144 Recesso

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a



tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Art. 145 Preavviso

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

livelli	preavviso
Quadri e I	60 giorni
II e III	30 giorni
IV e V	20 giorni
VI	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

livelli	preavviso
Quadri e I	90 giorni
II e III	45 giorni
IV e V	30 giorni
VI	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizi compiuti:

livelli	preavviso
Quadri e I	120 giorni
II e III	60 giorni
IV e V	45 giorni
VI	20 giorni

I giorni di cui ai punti a, b e c si intendono di calendario.

I termini di preavviso di cui sopra decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese

Art. 146 Indennità sostitutiva del preavviso

In caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto, corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 147 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine

rapporto determinato dall'art. 2120 c.c. secondo le norme del presente articolo.

Sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le somme corrisposte ai seguenti titoli:

I. i rimborsi spese;

- II. le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- III. i compensi per lavoro straordinario e supplementare, per lavoro festivo e per il lavoro prestato in regime di flessibilità ed elasticità;
- IV. le indennità sostitutive di preavviso;
- V. le indennità sostitutive di ferie;
- VI. le indennità di trasferta e di trasferimento non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- VII. le indennità economiche corrisposte dagli (o per conto degli) istituti assistenziali;
- VIII. le prestazioni in natura, quando si prevede un corrispettivo a carico del lavoratore;
- IX. altri elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

Art. 148 Decesso

In caso di decesso del dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme di legge vigenti in materia.

Art. 149 Corresponsione del t.f.r.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, ai sensi dell'art. 2120, c.c. e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che, giusto quanto previsto dall'art. 2120, c.c. in materia di anticipazioni sul t.f.r., a livello aziendale sono operative apposite normative.

