Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori - ANCC Coop - LNC e M
Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione - CCI
Associazione Italiana Cooperative di Consumo - AGCI
Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi - FILCAMS-CGIL
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT-CISL
Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS-UIL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

Testo ufficiale in vigore dal 1° gennaio 2011

2012 International Year of Cooperatives
Anno Internazionale delle Cooperative

a Federico Genitoni

PROPRIETÀ RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare
la piena e completa proprietà del testo contrattuale
e ne vietano la riproduzione totale o parziale
a enti, organizzazioni, imprese e privati,
riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori – ANCC Coop – LNC e M
Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione – CCI
Associazione Italiana Cooperative di Consumo AGCI
Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi – FILCAMS-CGIL
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT-CISL
Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi – UILTuCS-UIL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

Accordo di rinnovo del 22 dicembre 2011

Testo ufficiale in vigore dal 1° gennaio 2011

Indice

Costituzione delle parti *19*
Premessa al CCNL *25*
Validità e sfera di applicazione del contratto *27*

Parte prima
Relazioni sindacali

Titolo I - Sistema di relazioni sindacali *31*
Organizzazione del sistema *31*
Diritti di informazione *33*
Partecipazione *38*
Responsabilità sociale dell'impresa cooperativa *40*
Confronto *41*
Livello di confronto regionale *43*
Deroghe temporanee agli istituti del CCNL *43*
Livelli della contrattazione *44*
Procedure del negoziato contrattuale *44*
Funzioni e materie – Secondo livello di contrattazione *46*
Titolo II - Strumenti delle relazioni sindacali *48*
Osservatorio nazionale *48*
Commissione Paritetica Nazionale *50*
Ente Bilaterale Nazionale *50*
Compiti dell'Ente Bilaterale Nazionale *51*
Titolo III - Welfare della distribuzione cooperativa *54*
Fondo di previdenza complementare *54*
Assistenza sanitaria integrativa *55*
Titolo IV - Diritti sindacali *57*
Dirigenti sindacali *57*
Contributi sindacali *57*
Diritti sindacali delle rappresentanze dell'Art. 17, comma 1, lett. b) *58*
R.S.U.: compiti, funzioni e composizione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie *58*
Composizione delle R.S.U. *59*
Permessi sindacali retribuiti delle R.S.U. *60*

Clausola di salvaguardia 61
Permessi sindacali retribuiti delle R.S.U. 61
Regole di elezione della R.S.U. ed esercizio dei diritti sindacali 61
Permessi non retribuiti 62
Affissioni 62
Assemblea 63
Referendum 64
Distacco sindacale 64

Parte seconda
Mercato del lavoro

Titolo V - Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria 67
Assunzioni obbligatorie 67
Lavoratori a rischio di esclusione sociale 67
Titolo VI - Formazione 68
Contenuti, obiettivi e strumenti della formazione professionale 68
Titolo VII - Appalti 70
Disciplina degli appalti 70
Titolo VIII - Trasferimento di azienda 72
Disciplina del trasferimento di azienda 72
Titolo IX - Mobilità 73
Processi di riorganizzazione e mobilità dei lavoratori 73
Titolo X - Pari opportunità, azioni positive, tutela della dignità della persona 73
Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità 73
Molestie sessuali misure da adottare per la prevenzione e la repressione delle molestie sessuali nell'ambiente di lavoro 75
Mobbing – Misure da adottare per la prevenzione e la repressione di ogni forma di violenza morale e persecuzione psicologica (mobbing) negli ambienti di lavoro 77

Parte terza
Disciplina del rapporto di lavoro

Titolo XI - Assunzione 83
Norme 83
Documenti per l'assunzione 83
Periodo di prova 84
Titolo XII - Classificazione del personale 85

Sezione Prima - Norme generali 85
Inquadramento 85
Livelli di inquadramento 86
Passaggi di qualifica 102
Attività prevalente 102
Trattamento economico – anzianità 102
Responsabilità civili e penali 103
Sezione Seconda - Norme applicabili alla categoria dei quadri 103
Requisiti di appartenenza alla categoria quadri 103
Profili 104
Attribuzione della categoria e procedure 106
Trattamento economico 107
Responsabilità civile 108
Informazione 108
Formazione 108
Mutamento provvisorio di mansioni 109
Trasferimento 110
Assistenza sanitaria integrativa 110
Orario di lavoro 112
Sezione Terza - Assetto retributivo dei lavoratori direttivi 112
Assetto retributivo dei lavoratori direttivi 112
Titolo XIII - Tipologie contrattuali 113
Premesse generali 113
Sezione Prima - Disciplina del contratto di apprendistato 118
Premesse generali 118
Parte I - Disciplina generale 118
Forma del contratto 118
Periodo di prova 119
Limiti numerici 119
Procedure di applicabilità 119
Tutor o referente aziendale 120
Obblighi del datore di lavoro 120
Doveri dell'apprendista 121
Prolungamento del periodo di apprendistato 121
Recesso durante il periodo di apprendistato 122
Recesso alla scadenza 122
Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato 122
Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo 123
Trattamento normativo 123
Trattamento economico 124
Percentuale di conferma 124
Previdenza complementare ed assistenza integrativa 125
Formazione finanziata - Foncoop 125

Parte II - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere 125
Sfera di applicazione 125
Durata dell'apprendistato 126
Figure professionali dell'artigianato 126
Durata, contenuti e modalità di erogazione dell'impegno formativo 126
Parte III - Contratti di apprendistato per la qualifica e diploma professionale e di alta formazione e ricerca 127
Contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale 127
Apprendistato di alta formazione e ricerca 128
Parte IV - Disposizioni finali, rinvio alla legge e decorrenza 128
Disposizioni finali 128
Decorrenza 129
Sezione Seconda - Contratto di inserimento 130
Normativa 130
Campo di applicazione 130
Ammissibilità 130
Piano individuale di inserimento 130
Durata del contratto 131
Disciplina del rapporto di lavoro 132
Trattamento economico 132
Percentuale di conferma 132
Anzianità di servizio 133
Disposizione finale 133
Sezione Terza - Contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione a tempo determinato 133
Contratto di lavoro a tempo determinato 133
Successione dei contratti a tempo determinato 136
Percentuale di lavoratori assumibili con contratto di lavoro a tempo determinato ed esenzioni 136
Contratto di somministrazione a tempo determinato 138
Percentuali di lavoratori impiegabili previa stipulazione di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed esenzioni 139
Sezione Quarta - Il contratto di lavoro a tempo parziale 140
Nozioni, principi generali e finalità 140
Diritto di precedenza 141
Normativa 141
Forma e contenuto del contratto individuale 142
Part time con orario sperimentale a 30 ore 143
Lavoro supplementare e lavoro straordinario 144
Clausole flessibili e clausole elastiche 145
Lavoratori affetti da patologie oncologiche 147
Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale 148
Sezione Quinta - Il contratto di lavoro ripartito 148

Regole applicabili al lavoro ripartito 148

Titolo XIV - Orario di lavoro 149

Sezione Prima - Il tempo di lavoro 149

Durata settimanale – Lavoro effettivo 149
Lavoro fuori sede 150
Permessi 150
Distribuzione dell'orario 151
Flessibilità dell'orario 152
Accordi aziendali sui regimi flessibili di orario 153
Procedure 154
Banca delle ore 154
Lavoro ordinario notturno 155
Orario ipermercati 155
Personale con funzioni direttive 156
Lavoro discontinuo 157
Lavoro straordinario 158
Maggiorazioni 159
Pagamento 160

Sezione Seconda - I riposi 160

Riposo settimanale 160
Trattamento retributivo del lavoro nei giorni di riposo settimanale 161
Riposo giornaliero 161
Festività 162
Lavoro festivo 162
Ferie: computo dei giorni 163
Determinazione del periodo delle ferie 163
Ratei ferie 164
Interruzione delle ferie 164
Irrinunciabilità delle ferie 164

Sezione Terza - Permessi e congedi 165

Permessi individuali 165
Permessi elettorali 166
Permessi di consigliere di parità 166
Permessi per corsi regolari di studio 166
Diritto allo studio: permessi delle 150 ore 167
Congedi e permessi per handicap 169
Congedo matrimoniale 170

Titolo XV - Disciplina per le imprese minori della distribuzione cooperativa 170

Premessa 170
Nozione di imprese minori 171
Orario di lavoro 171
Inquadramento del personale 173

Contratto a tempo parziale 173
Norma di rinvio 173
Titolo XVI - Trasferte e trasferimenti 174
Trasferta 174
Condizioni e limiti del trasferimento 174
Trasferimenti con cambio di residenza 175
Trasferimenti senza cambio di residenza per esigenza di ristrutturazione, concentrazione, ecc. 176
Titolo XVII - Ambiente, salute, malattia ed infortunio 176
Normative generali 176
Videoterminali 177
Iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale 177
Definizione di malattia 178
Comunicazione e certificazione medica 178
Doveri del lavoratore ammalato 179
Azioni positive per la verifica e il contenimento di tassi anomali di morbilità 179
Diritti del lavoratore ammalato 180
T.B.C. 180
Trattamento economico 181
Assicurazione contro gli infortuni 182
Trattamento economico per infortunio 182
Ripresa del lavoro 183
Norme di rinvio 184
Titolo XVIII - Gravidanza e puerperio 184
Astensione obbligatoria dal lavoro e trattamento economico 184
Congedo parentale e trattamento economico 186
Congedi dei genitori 187
Congedo di paternità 189
Certificazione di gravidanza 189
Titolo XIX - Aspettative non retribuite e sospensioni dal lavoro 190
Tossicodipendenti 190
Etilisti 190
Esigenze personali e familiari 190
Obblighi del lavoratore in aspettativa 191
Procedure – limiti – sostituzioni 191
Casi di sospensione dell'attività lavorativa 192
Titolo XX - Anzianità di servizio e scatti 192
Decorrenza 192
Frazioni di anno 193
Scatti di anzianità 193
Titolo XXI - Trattamento economico 195
Retribuzione normale 195
Retribuzione di fatto 196

Aumenti retributivi mensili e minimi tabellari 196
Eccedenze collettive 198
Divisori orari 199
Indennità di cassa 200
Corresponsione della retribuzione 200
Mensilità supplementari (13a e 14a) 200

Titolo XXII - Risoluzione del rapporto di lavoro 201
Recesso per giusta causa 201
Motivazione del licenziamento 202
Licenziamento simulato 202
Nullità del licenziamento 202
Nullità del licenziamento a causa di matrimonio 203
Consultazione della R.S.U. 203
Trattamento economico del lavoratore dimissionario 204
Modalità delle dimissioni a causa di matrimonio 204
Convalida delle dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre 205
Termini del preavviso 205
Effetti del mancato preavviso 206
Determinazione del trattamento di fine rapporto 206
Decesso 207
Corresponsione del T.F.R. 207

Titolo XXIII - Doveri dei lavoratori – Norme disciplinari 208
Rapporti fra i lavoratori 208
Obblighi dei lavoratori 208
Giustificazione delle assenze 208
Provvedimenti disciplinari 209
Contestazione degli addebiti 210
Procedimento penale 211

Parte quarta
Disposizioni varie e finali

Titolo XXIV - Conciliazione ed arbitrato 215
Conciliazione in sede sindacale 215
Arbitrato irrituale 216

Titolo XXV - Cauzioni 218
Norme generali 218
Rivalsa 219
Recupero 219

Titolo XXVI - Calo merci e inventario 219
Calo merci 219
Inventario 220

Titolo XXVII - Coabitazione, vitto e alloggio concessioni crediti ai clienti *221*
Modalità della coabitazione, vitto e alloggio *221*
Norme per i crediti ai clienti *221*
Titolo XXVIII - Regolamenti aziendali e abbigliamento da lavoro *222*
Regolamenti aziendali *222*
Abbigliamento da lavoro *223*
Titolo XXIX - Disposizioni finali - Decorrenza e durata *223*
Commissione paritetica nazionale per la classificazione dei lavoratori *223*
Contributo di servizio contrattuale *225*
Detassazione degli istituti che danno luogo ad incrementi di produttività *226*
Elemento economico di garanzia *226*
Decorrenza e durata *227*

Allegati

Allegato 1
Accordo interconfederale sulle nuove relazioni industriali Associazioni Cooperative/Confederazioni Sindacali (5 aprile 1990) *231*
1. Rapporti tra le Centrali Cooperative A.G.C.I., C.C.I., L.N. C. e M. e CGIL-CISL-UIL *233*
2. Democrazia d'impresa e partecipazione dei lavoratori *234*
3. Formazione professionale *235*
4. Pari opportunità *236*
5. Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione *236*
6. Linea per la contrattazione collettiva *237*
7. Socio lavoratore *238*
8. Procedure per la prevenzione del conflitto *238*

Allegato 2
Accordo interconfederale sulle R.S.U. Associazioni Cooperative/Confederazioni Sindacali (13 settembre 1994) *242*
Titolo I - Costituzione e funzionamento *242*
Ambito e iniziativa per la costituzione delle R.S.U. *242*
Sistema elettivo *243*
Numero dei componenti *243*
Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio *244*
Compiti e funzioni *244*
Durata e sostituzione nell'incarico *245*
Decisioni *245*
Clausola di salvaguardia *245*
Titolo II - Disciplina della elezione della R.S.U. *246*

Modalità per indire elezioni 246
Quorum per la validità delle elezioni 246
Elettorato attivo e passivo 246
Presentazione delle liste 247
Commissione elettorale 247
Compiti della commissione 248
Affissioni 248
Scrutatori 248
Segretezza del voto 248
Schede elettorali 249
Preferenze 249
Modalità della votazione 250
Composizione del seggio elettorale 250
Attrezzatura del seggio elettorale 250
Riconoscimento degli elettori 250
Compiti del presidente 251
Operazioni di scrutinio 251
Attribuzione dei seggi 251
Ricorsi alla commissione elettorale 252
Comitato dei garanti 252
Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U. 253
Adempimenti della direzione aziendale 253
Clausola finale 253

Allegato 3

Accordo per la Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie 254

Premessa 254
Sistema elettivo (sostituisce l'art. 2 del protocollo del 13.09.94) 254
Durata e sostituzione nell'incarico 255
Modalità per indire le elezioni 255
Permessi sindacali e monte ore 256
Revoca delle R.S.U. 256
Assemblee 257
Attribuzione dei seggi 257
Clausole per la provincia autonoma di Bolzano e Valle d'Aosta 258
Permessi per le funzioni elettorali 258
Rappresentanza dei quadri 258
Elettorato attivo e passivo 259

Allegato 4

Modifica dell'accordo per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie 260

Allegato 5

Previcooper – Fondo pensione complementare nazionale
a capitalizzazione dei dipendenti delle imprese della distribuzione
cooperativa Iscritto all'Albo dei Fondi Pensione con il numero d'ordine 102 *261*

Parte I - Identificazione e scopo del fondo *261*
Denominazione, fonte istitutiva, durata, sede *261*
Forma giuridica *261*
Scopo *262*

Parte II - Caratteristiche del fondo e modalità di investimento *262*
Regime della forma pensionistica *262*
Destinatari *262*
Scelte di investimento *264*
Spese *265*

Parte III - Contribuzione e prestazioni *266*
Contribuzione *266*
Determinazione della posizione individuale *269*
Prestazioni pensionistiche *269*
Erogazione della rendita *271*
Trasferimento e riscatto della posizione individuale *271*
Anticipazioni *273*

Parte IV - Profili organizzativi *274*
Organi del Fondo *274*
Assemblea dei Delegati – Criteri di costituzione e composizione *274*
Assemblea dei Delegati – Attribuzioni *274*
Assemblea dei Delegati – Modalità di funzionamento e deliberazioni *275*
Consiglio di amministrazione – Criteri di costituzione e composizione *277*
Cessazione e decadenza degli Amministratori *279*
Consiglio di amministrazione – Attribuzioni *279*
Consiglio di amministrazione - Modalità di funzionamento e responsabilità *281*
Presidente e Vice Presidente *282*
Direttore generale responsabile del Fondo *283*
Collegio dei Sindaci - Criteri di costituzione *284*
Collegio dei Sindaci – Attribuzioni *286*
Collegio dei Sindaci - Modalità di funzionamento e responsabilità *286*
Controllo Contabile *287*
Incarichi di gestione *288*
Banca depositaria *289*
Conflitti di interesse *289*
Gestione amministrativa *290*
Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio *290*

Parte V - Rapporti con gli aderenti *291*
Modalità di adesione *291*
Trasparenza nei confronti degli aderenti *292*

Comunicazioni e reclami 293
Parte VI - Norme finali 293
Modifica dello Statuto 293
Cause di scioglimento del fondo e modalità di liquidazione del patrimonio 294
Rinvio 294

Allegato 6
Statuto del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa "Coopersalute" 295
Costituzione 295
Sede 296
Durata 296
Scopi e finalità 296
Soci 296
Iscritti 297
Organi 297
Assemblea dei Delegati 298
Consiglio direttivo 300
Presidente e Vice Presidente 302
Collegio Sindacale 302
Entrate del Fondo 303
Patrimonio sociale 304
Esercizio sociale 304
Scioglimento – Cessazione 304
Regolamento 305
Disposizioni finali 305
Rinvio alle leggi 305

Allegato 7
Garanzie di Assistenza sanitaria per i Quadri dipendenti da Imprese della distribuzione cooperativa ai sensi dell'art. 58 del CCNL 306

Allegato 8
Convenzione per l'assistenza sanitaria integrativa del personale delle imprese della distribuzione cooperativa trentine 308

Allegato 9
Spacci di piccole dimensioni lavoratori retribuiti a provvigione norme varie (dal CCNL del 13 marzo 2002) 313

Allegato 10
Regolamento per le trattenute del contributo di servizio contrattuale *315*

Allegato 11
Protocollo per le acquisizioni *316*

Allegato 12
Protocollo di intesa per l'applicazione del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 *317*

Allegato 13
Art. 107 del CCNL 01.01.2003 Monte ore di riduzione – criteri di applicazione *330*

Allegato 14
Accordo nazionale di riordino della disciplina del contratto di apprendistato per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa *332*
Premesse *333*
Parte I - Disciplina generale *333*
Forma del contratto *333*
Periodo di prova *334*
Limiti numerici *334*
Procedure di applicabilità *334*
Tutor o referente aziendale *335*
Obblighi del datore di lavoro *335*
Doveri dell'apprendista *336*
Prolungamento del periodo di apprendistato *337*
Recesso durante il periodo di apprendistato *337*
Recesso alla scadenza *337*
Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato *337*
Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo *338*
Trattamento normativo *338*
Trattamento economico *339*
Percentuale di conferma *339*
Previdenza complementare ed assistenza integrativa *340*
Fondo Foncoop *340*
Parte II - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere *340*
Sfera di applicazione *340*
Durata dell'apprendistato *341*
Figure professionali dell'artigianato *341*
Durata, contenuti e modalità di erogazione dell'impegno formativo *342*

Parte III - Contratti di apprendistato per la qualifica e diploma professionale e di alta formazione e ricerca 342
Contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale 342
Apprendistato di alta formazione e ricerca 343
Parte IV - Disposizioni finali, rinvio alla legge e decorrenza 343
Diposizioni finali 343
Rinvio alla legge 344
Decorrenza 344
Piano formativo individuale 348
Appendice - Attestazione dell'attività formativa anche pregressa 351
Autocertificazione del dipendente 353

Appendice

Appendice 1
Accordo interconfederale 31 luglio 1992 357
Tabelle indennità di contingenza 357

Appendice 2
Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo. (Estratto) 358

Appendice 3
Accordo Quadro – Riforma degli Assetti Contrattuali 371

Appendice 4
Accordo interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011 376

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 22 dicembre 2011 in Roma presso la sede di ANCC Coop si sono incontrati

tra

l'Associazione Nazionale delle Cooperative di Consumatori ANCC coop (Lega Nazionale Cooperative e Mutue) rappresentata dal Vice Presidente Vicario Enrico Migliavacca, dal Responsabile Nazionale del Settore Lavoro e Formazione Franco Barsali, da Stefano Guidi, Nicola Cataldi e da una delegazione composta da: Riccardo Bagni, Eden Baraldi, Gianni Barbetti, Bruno Berdondini, Nicoletta Bencivenni, Oriano Campini, Stefania Conti, Sergio Deliperi, Francesca Fanni, Maurizio Fasce, Raffaele Giannelli, Manuela Grossi, Sabrina Innocenti, Edoardo Laccu, Massimiliano Palla, Cesare Perini, Ilaria Pizzini, Alberto Scandalitta, Milco Traversa, Massimiliano Sciuto, Wainer Stagnini, Lucia Ugazio, Villa Danilo con l'assistenza dell'Avv. Cesare Pucci, d'intesa con il Consiglio di Sorveglianza di Coop Italia rappresentato da Ernesto Dalle Rive;

la **Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione – Confcooperative** rappresentata dal Presidente di Federconsumo Pierluigi Angeli, dal Vice Presidente Giorgio Colleoni, dal Delegato alle relazioni sindacali di Federconsumo Aldo Sironi, dal Direttore di Federconsumo Livio Camilli, dal Responsabile del Servizio Sindacale di Confcooperative Sabina Valentini e dai componenti la Commissione Sindacale così composta: Paolo Condini, Giuseppe Fedrizzi e Gianfranco Beltramini;

la **Associazione Italiana Cooperative di Consumo – A.G.C.I.** rappresentata dal Presidente Gianpaolo Buonfiglio, dal Responsabile del settore Francesco Favoccia, da Sandro Grande con l'assistenza dell'Associazione Generale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Rosario Altieri e dal Responsabile dell'Ufficio Relazioni Industriali Giuseppe Gizzi";

e

la **Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi FILCAMS-CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Martini, dai Responsabili Nazionali del Settore Alessio Di Labio, Flora Carlini e

Valter Sgargi, dai Segretari Nazionali Maria Grazia Gabrielli, Andrea Righi, Giuliana Mesina, Elisa Camellini, Cristian Sesena dal Presidente del C.D. Andrea Montagni e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Agazzi Lorenzo, Amendola Sara, Angelini Dalida, Anile Lucia, Arricale Benedetto, Ayala Donatella, Baccaglini Paolo, Baldo Antonio, Balestra Paolo, Balestrieri Francesca, Banchieri Daria, Banella Ivo, Bazzichetto Claudio, Berard Marila, Berluti Tatiana, Bernardini Cinzia, Betti Roberto, Bigazzi Sabina, Bindocci Massimiliano, Bini Loredana, Bivi Giovanni, Bonini Massimo, Bracone Sonia, Briganti Aida, Brotini Luisella, Bruno Maria, Buonanno Ugo, Burgos Marjoire, Cabella Nadia, Caiolo Monja, Campioni Silvano, Cappellieri Roberto, Caramelle Roland, Caridi Samantha, Carneri Graziella, Cavallini Monica, Cinà Adele, Cecchi Silvia, Cerri Ivano, Coccia Aurora, Cocevar Alessandra, Cocorocchio Alfredo, Cocozza Elena, Codonesu Sergio, Colombo Pieralberto, Comis Salvina, Cornacchiola Elisa, Cornigli Roberto, Craighero Cinzia, Cristiani Paolo, Crosa Sebastiano, Damico Rosa, D'Aquanno Silvio, De Pantz Cecilia, Decicco Giuseppe, Della Volpe Carla, Di Francesco Concetta, Di Grandi Giampaolo, Di Pietro Claudio, Di Tuoro Luana, Faye Abdou, Fanzecco Simona, Ferretti Andrea, Filice Adriano, Fiorini Davide, Firpo Armando, Fontana Elisa, Fragassi Valentina, Francavilla Cosimo, Franceschini Franco, Frasanni Loredana, Frattini Massimo, Gagni Luisella, Galati Mario, Garufi Carmelo, Gatti Ilaria, Genovese Monica, Gentili Francesca, Ghiaroni Patrizia, Ghiglia Cristiano, Giannessi Laura, Giorgini Maria, Giupponi Zaverio, Govoni Marzio, Greco Alessandra, Grieco Antonio, Grigolato Margherita, Grillo Giuseppe, Guglielmi Gabriele, Gugliotta Stefano, Lelli Danilo, Leonardi Salvatore, Lieto Raffaele, Luppino Elisa, Manocchio Maria, Marcantonini Marco, Marchesini Luca, Marchetti Desirè, Marin Umberto, Mastrocola Luciana, Mastrogiovanni Guglielmo, Mattioli Sandro, Mesturino Elisabetta, Metitiero Giuseppe, Migliorini Marinella, Moi Marisa, Molinari Fiorenzo, Montalti Paolo, Montemurro Mariabruna, Montnamanti Mary, Morini Silvana, Mosca Matteo, Nappa Maria Rosaria, Ndoni Flutura, Neglia Barbara, Nicoli Stefano, Nicoli Stefania, Nocco Marilina, Olivieri Emanuela, Oliviero Melissa, Ondifero Luca, Orlandi Barbara, Ortolani Giorgio, Padovani Milena, Papagna Mario, Pavolucci Isabella, Pellegrini Susanna, Pelliccia Alessandra, Pasquino Manuela, Pezzotti Vittorio, Pinton Cinzia, Pirrello Isabella, Pistorello Roberta, Pittalis Giuseppina, Pizzo Pino, Pompei Alessandro, Ponti Licia, Pronio Giuseppina, Ricchetti Daniela, Rodriguez Francesco, Romagna Annarita, Romanotti Viviana, Ronco Cristina, Rossi

Marco, Rossi Mariacarla, Russo Fabrizio, Saccomani Paolo, Santini Gian-Mario, Santurbano Rosa, Sardyko Wioletta, Sasia Loredana, Scali Maura, Scarnati Luigi, Scarpa Maurizio, Schiavone Vito, Sgargi Emiliano, Simoncini Gabriele, Sodano Gianfranco, Soffiati Daniele, Sorrentino Stefania, Sovilla Sonia, Speca Emilio, Spelta Carla, Spina Franco, Spitaleri Tiziana, Surian Maurizio, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tasinato Luigi, Tassainer Alda, Testa Emilio, Timpin Aron, Tonelli Lucia, Trunfio Francesco, Turchetti Luca, Turello Cinzia, Ventrone Cesare, Viero Gino, Vitolo Maria, Voltan Francesca, Zambon Monica, Zambonati Antonella, Zanoni Floriano con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (Cgil) rappresentata dal Segretario Confederale Fabrizio Solari e del Responsabile Dipartimento Terziario e reti Rosario Strazzullo;

La **Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL** – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, Elena Maria Vanelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Marco Agosta, Claudio Alessandrini, Cecilia Andriolo, Antonio Arcadio, Giuseppe Arcieri, Massimiliano Arighi, Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Antonella Bacci, Gianluca Bagnolini, Giuliana Baretti, Andrea Bartoli, Dario Battuello, Fernanda Bisceglia, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenico Bove, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Piero Casali, Maria Vincenza Castagna, Liliana Castiglioni Antonio Castrignano, Giovanna Catizone, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Antonia De Luca, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Francesco Di Antonio, Ermanno Di Gennaro, Daniela Di Girolamo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Antonio Fiorenza, Lidia Forli, Giuseppe Foti, Davide Frigelli, Roberto Frigerio, Antonio Furioso, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davi-

de Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Sara Imperatori, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Luca Maestripieri, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Bertilla Manente, Gilberto Marino Mangone, Alessandro Marcellino, Sergio Marcelli, Paolo Marchetti, Maurizio Marcolin, Marina Marino, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Michele Muggianu, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Marco Nani, Valerio Natili, Nicola Nesticò, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Anna Linda Passaquindici, Narcisa Pellegrini, Lucia Fiorenza Perfetti, Silvia Pergola, Sarah Peruffo, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Giorgio Petroselli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquadio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzo, Monica Porcedda, Elmar Pruenster, Gualtiero Quetti, Nicola Ramogida, Vincenzo Riglietta, Antonella Rizzo, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Andrea Sabaini, Eugenio Sabelli, Maurizio Saia, Vittorio Salsedo, Daniele Salvador, Mariano Santarsiere, Giorgio Sanzone, Nausica Sbarra, Massimiliano Scialanca, Gianfranco Scissa, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Luca Trinchitella, Michele Vaghini, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Giuseppe Viviano; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan;

La **Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo** UILTuCS-UIL, rappresentata del Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Paolo Andreani, Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Ivana Veronese; dal Tesoriere Parmenio Stroppa; da Paolo Proietti ed Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai Membri del Comitato Direttivo Nazionale: Andrisano Antonio, Ardau Cristiano, Ariodante Sergio, Aveni Banco Massimo, Baio Pietro, Baldini Giuliana, Ballato Giuseppe, Bardi Enzo, Bartolomei Pietro, Bassi Riccardo, Belletti Pina, Bernalda Fernando, Bernardini Vanda, Bolognini Marco, Bombara Salvatore, Bonamici Enza, Bonfanti Fabrizio, Borgo Piercarlo, Luigino Boscaro, Bove Salvatore, Buono Enrica, Cacciaguerra Massimo, Callegari Marco, Callegaro Gianni, Campitello Elvira, Cannone Elena, Cartisano Gianfranco, Casa Giovambattista, Ca-

sadei Maurizio, Casillo Ciro, Cernè Miriam, Cesare Maria, Chisin Grazia, Ciccarelli Roberto, Coco Gaetano, Conficconi Marco, Crispo Francesco, D'Ambrosio Cristina, D'Angelo Mario, D'Angelo Roberto, De Punzio Raffaele, Del Zotto Sergio, Della Luna Rocco, Dell'Anna Marco, Dell'Anno Patrizia, Dello Russo Maria, Dello Stritto Francesco, Diecidue Sergio, Di Federico Bruno Giovanni, Di Martino Francesco, Di Sarno Maria, Djossou Max Kossi, Dota Elio, Fallara Roberto, Famà Giovanna, Feliciangeli Pietro, Fioretti Piero, Flauto Marianna, Floridia Anna, Foggetti Renato, Franzoni Stefano, Frustaglia Armando, Fugnanesi Fabio, Fulciniti Caterina, Gazzo Giovanni, Giammella Cataldo, Giardina M. Rita, Giorgini Daniela, Giunta Stefania, Gregorio Marcello, Grilli Antonella, Guarnaccia Carlo, Guarracino Pasquale, Guidi Giancarlo, Gulizia Angelo, Gullone Luciano, Gullotti Eliseo, Ierulli Cesare, Iozzia Bartolo, Lai Andrea, La Torre Pietro, Largher Walter, Lavolta Cosimo, Leo Antonietta, Lombardo Ernesto, Luchetti M.Ermelinda, Lugaresi Claudia, Maestrelli Roberto, Magnanelli Paolo, Manai Giampiero, Manzini Fulvia, Marchetti Massimo, Massari Carmelo, Miccoli Mario, Milandri Maurizio, Montemurro Emanuele, Moretta Milva, Napoletano Antonio, Natale Enrico, Ngo Tonye Felicité, Nicotra Nunzio, Nomade Raffaella, Notorio Sergio, Orsan Mauro, Ortelli Francesco, Pace Michele, Patruno Savino, Pecoraro Gerlando, Pellegrini Aurelio, Pennati Roberto, Pezzetta Giannantonio, Pilo Bruno, Polito Franco, Raschellà Domenico, Regazzoni Maurizio, Ricciarelli Giancarlo, Rizzo Adalisa, Rodilosso Giovanni, Sagliocco Giuseppe, Saja Ida, Salvetti Matteo, Sama Carlo, Santoro Gaspare, Scardaone Luigi, Selvaggio Anna Maria, Serri Riccardo, Servadio Remigio, Servidei Fabio, Settimo Maura, Sgrò Giovanni, Silvestro Giuseppe, Sorce Salvatore, Sorgia Elisabetta, Statti Raffaele, Strazzullo Gennaro, Tamburrelli Michele, Tollari Lorenzo, Turchetti Giancarlo, Valenti Roberta, Verrino Antonio, Vurruso Arcangelo, Zarfati Angelo, Zattoni Giorgio, Zaurito Luciano, Zimmari Giuseppe e Zorn Matteo.

le suddette parti, visti

il CCNL per dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa stipulato in data 25 luglio 2008;

il relativo accordo di rinnovo siglato in data 22 dicembre 2011

hanno convenuto la stipula definitiva del

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, costituito da:

- Premessa e sfera di applicazione del CCNL;
- n. IV Parti, n. XXIX Titoli e n. 226 articoli.
- n. 14 allegati

Sono altresì inseriti in appendice n. 4 documenti, ritenuti tra i più significativi e di specifico interesse del settore.

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

AVVERTENZE

1. Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alla esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale.
2. I titoli, pertanto, non sono esaustivi nell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e, quindi, in quanto tali non costituiscono elemento di interpretazione della norma.
3. Le parole ed i numeri evidenziati in corsivo indicano le innovazioni apportate dall'accordo di rinnovo del 22 dicembre 2011.
4. Sotto il Titolo XIII nella Sezione prima (artt. da 62 a 87) è stato integralmente riportato il testo dell'"Accordo Nazionale di riordino della disciplina del contratto di apprendistato" sottoscritto dalle stesse parti collettive in data 13 giugno 2012 ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011 (vedi allegato 14). La relativa disciplina, da intendersi come parte integrante del presente CCNL, è pertanto applicabile ai contratti di apprendistato stipulati a far data dalla sottoscrizione del suddetto accordo, mentre quelli in corso alla stessa data resteranno assoggettati alle discipline di legge e contrattuali collettive previgenti.
5. Sebbene l'istituto del contratto di inserimento sia stato soppresso dalla legge n. 92/2012, la previgente disciplina collettiva contenuta negli artt. dall'88 al 97 è stata tuttavia mantenuta nel testo rinnovato del CCNL in quanto ancora applicabile ai contratti di inserimento in corso all'entrata in vigore della suddetta legge.

PREMESSA AL CCNL

A fronte dell'accentuata dinamica della concorrenza fra imprese, che caratterizza l'andamento del mercato anche nel settore di applicazione del presente CCNL, dello stadio avanzato del processo di integrazione europea, della dimensione assunta dal fenomeno della globalizzazione delle attività produttive e degli scambi commerciali, le parti firmatarie auspicano *di poter raggiungere* il duplice obiettivo di salvaguardare la competitività delle imprese e di riconoscere ai lavoratori benefici economici effettivi.

Le parti firmatarie del presente CCNL, consapevoli dell'incidenza delle politiche fiscali, intese in senso lato, sia sulle condizioni di competitività delle imprese, sia sull'andamento reale del reddito dei lavoratori, auspicano altresì interventi legislativi di riforma in grado di contenere la dinamica del costo del lavoro. Con la stipulazione del presente CCNL le parti firmatarie hanno inteso contemperare esigenze produttive delle imprese e bisogni di tutela dei lavoratori, sia attraverso strumenti ed istituti già esistenti, sia definendo nuovi contenuti negoziali. In questo spirito esse sottolineano la necessità che, in sede applicativa, vengano in particolare valorizzati alcuni elementi che hanno contribuito in maniera significativa alla definizione degli equilibri negoziali:

- la concertazione a tutti i livelli della struttura contrattuale, come strumento di amministrazione delle regole concordate e di prevenzione dei conflitti;
- la bilateralità, con particolare riguardo alle funzioni che saranno svolte dall'Ente Bilaterale Nazionale della distribuzione cooperativa;
- il "welfare complementare", sia in riferimento al Fondo di assistenza sanitaria integrativa, *che a quello di previdenza complementare* per i lavoratori della distribuzione cooperativa;

- le regole in materia di tutela della libertà e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

In aderenza alle indicazioni dell'Unione europea, con particolare riferimento a quelle tracciate nell'ambito della cosiddetta strategia europea per l'occupazione, le parti firmatarie del presente CCNL, infine, concordano sul valore della formazione, di base e continua, come strumento in grado di contribuire agli obiettivi dell'occupabilità e dell'adattabilità dei lavoratori, assicurando il perseguimento di più elevati livelli di occupazione stabile.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle cooperative di consumatori, dai consorzi da queste costituiti, nonché dipendenti di società costituite o comunque controllate dalle predette cooperative o consorzi, che appartengano al settore della distribuzione, del terziario e dei servizi. Esso si applica altresì al personale dei laboratori annessi e al personale dei reparti commerciali delle cooperative con attività promiscua.
Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, che ha efficacia in tutto il territorio nazionale, è complessivamente migliorativo rispetto al precedente CCNL, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, provinciali, aziendali, accordi speciali, usi e consuetudini riferentisi ai medesimi settori e categorie indicati nel precedente comma. Sono fatte salve, per tutti i lavoratori, le relative condizioni di miglior favore comunque acquisite.

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

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

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

Parte prima

Relazioni sindacali

TITOLO I
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1
ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA

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

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

- informazione ai livelli: nazionale, regionale e aziendale, con le modalità stabilite dall'art. 2 (diritti di informazione);
- partecipazione e confronto per le materie e con le modalità indicate negli artt. 3 e 5.
- contrattazione collettiva al livello nazionale ed al secondo livello di contrattazione con le modalità e i contenuti stabiliti nell'art. 10.

Definizioni:

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

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

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

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

- Osservatorio Nazionale (art. 11);
- Commissione Paritetica Nazionale (art. 12);
- Ente Bilaterale Nazionale (art. 13)

Nota
In attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale le parti convengono di confermare la funzionalità del Comitato Misto paritetico Nazionale e delle sue articolazioni distrettuali.

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

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

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

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

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

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

10. Al fine di risolvere eventuali controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole contrattuali, con esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, su richiesta anche di una delle parti e nel rispetto di quanto previsto, verrà attivata la Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 12 del presente CCNL.

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

Art. 2
DIRITTI DI INFORMAZIONE

1. Le parti, ferma restando la piena autonomia di poteri decisionali e di responsabilità gestionali delle imprese cooperative e le rispettive distinte responsabilità delle Associazioni Cooperative e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazione.

2. Al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL una adeguata conoscenza delle problematiche relative ai rilevanti fenomeni collegati ai processi di sviluppo e ristrutturazione ed alle relative innovazioni tecnico-organizzative, nonché ai loro riflessi sul lavoro e sui livelli occupazionali e professionali, saranno fornite le informazioni stabilite ai diversi livelli di competenza come sotto specificato (nazionale, regionale, aziendale) allo scopo di consentire anche l'attivazione di una fase di confronto sui progetti di cui *all'art. 3 (partecipazione).*

A) LIVELLO NAZIONALE

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

2. In questo ambito e nei suoi termini più generali, l'informazione riguarderà inoltre la costituzione di nuove società, i mutamenti degli assetti societari, le affiliazioni, le concentrazioni, le fusioni, le acquisizioni di rilevanti partecipazioni societarie; essa avverrà nel rispetto dei tempi di decisione delle imprese e sarà preventiva (nei termini di cui al successivo *art. 5, punto 3 – Procedure –).* Tale informazione si riferirà anche alle articolazioni regionali e/o interregionali interessate.

3. Saranno altresì fornite informazioni globali in materia di politiche commerciali, con riferimento ai rapporti con la produzione, alla struttura dei consumi e al ruolo della cooperazione

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

5. Nel corso degli incontri saranno fornite informazioni anche sui problemi inerenti la riforma del settore distributivo e sulle iniziative reciproche verso i pubblici poteri per porre in atto politiche coerenti per il rinnovamento del settore distributivo, nel quadro di una riorganizzazione settoriale e territoriale che consenta alla cooperazione di consumatori di svilupparsi nel territorio nazionale attraverso una qualificata presenza strutturale e commerciale.

6. Le Associazioni Cooperative nazionali, a fronte di propri progetti strategici di rilevanza nazionale e/o territoriale, forniranno, nel corso di appo-

siti incontri, alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL informazioni relative alle caratteristiche dei progetti, ai piani di investimento ed ai tempi di realizzazione.

7. Negli stessi incontri saranno esaminati la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione,le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.

B) LIVELLO REGIONALE/ DISTRETTUALE

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

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

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

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

2. Il suddetto incontro verterà anche sulla opportunità di raccordare la

presenza e lo sviluppo della cooperazione distributiva con i programmi degli enti pubblici territoriali e con le necessità complessive del settore distributivo nel territorio, in una prospettiva riformatrice, mettendo in atto iniziative reciproche volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono tale sviluppo.

3. In occasione di prevedibili provvedimenti legislativi e/o amministrativi relativi agli orari degli esercizi commerciali *le Organizzazioni cooperative e quelle sindacali competenti per livello, concorderanno* incontri specifici prima dell'adozione dei provvedimenti da parte dell'autorità competente.

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

5. Nello stesso incontro saranno esaminati la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi.

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

C) LIVELLO AZIENDALE

1. Nelle imprese con oltre 50 dipendenti saranno fornite alle strutture delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e alle R.S.U./R.S.A. di cui all'art. 17 comma 1 rispettivamente lettera c e lettera b, nel corso di un apposito incontro da tenersi di norma entro il primo quadrimestre dell'anno e comunque su richiesta di una delle parti, informazioni riguardanti le prospettive dell'impresa, del consorzio, o delle società da essi costituite o controllate, i programmi di sviluppo e innovazioni tecnologiche e le conseguenti riorganizzazioni aziendali, con particolare riferimento:

I. ai nuovi insediamenti e alla loro localizzazione;
II. agli accordi intervenuti in materia di costituzione di nuove società e/o mutamenti di assetti societari, concentrazioni, fusioni, acquisizione di rilevanti partecipazioni societarie;
III. alle prevedibili implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, di occupazione e di mobilità;
IV. ai programmi di formazione professionale nelle imprese con oltre 200 dipendenti, secondo le previsioni di cui al comma 5 dell'art. 33;
V. al rapporto biennale sulla situazione del personale per le imprese con oltre 100 dipendenti, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
VI. ai fenomeni di terziarizzazione, affiliazione, utilizzo lavori atipici (tali informazioni saranno fornite, in termini preventivi, anche a livello di singola unità produttiva);
VII. agli inserimenti relativi alle categorie protette;
VIII. al calendario delle aperture domenicali e festive (tali informazioni saranno fornite anche a livello di singola unità produttiva).

2. Durante l'incontro saranno fornite, inoltre, informazioni sulla struttura e sull'organizzazione aziendale, sulla dinamica e sulla struttura dell'occupazione, anche in ordine alla tipologia di impiego utilizzata (a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato), suddivisa per livelli, e sui programmi formativi; saranno altresì forniti dati derivanti dal bilancio consuntivo e dalle attività dell'impresa, nonché dati riferiti al bilancio preventivo.

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

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

5. Le informazioni suddette saranno fornite con la necessaria tempestività ai fini dell'utilità del confronto anche in relazione alla possibile attivazione di quanto previsto al successivo art. 5.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 3
PARTECIPAZIONE

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

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

Le parti ritengono che tematiche quali l'efficienza dell'organizzazione del lavoro, il coinvolgimento delle persone nella definizione e nel conseguimento degli obiettivi economici e produttivi delle singole strutture organizzative nelle quali operano, così come la "motivazione al lavoro" nell'impresa cooperativa, da far crescere anche nell'attività quotidiana in termini di impegno e responsabilità personale, debbano far parte del confronto sulla partecipazione che occorre sviluppare. Competitività dell'impresa cooperativa, pari opportunità e buona occupazione sono obbiettivi condivisi e praticabili nelle singole strutture organizzative e rappresentano fattori da promuovere per dare valore al lavoro.

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

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

Questi gli elementi essenziali, costitutivi del processo partecipativo:

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

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

c. Un livello nazionale permanente di confronto sulle informazioni e di promozione della partecipazione ha sede nell'Ente Bilaterale Nazionale; esso opera secondo le modalità e con le finalità di cui all'art. 14.

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

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

Ciascuna cooperativa, previo confronto con le RSA/RSU proporrà l'elaborazione,

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

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

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

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

Art. 4
RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA COOPERATIVA

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

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

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

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

Art. 5
CONFRONTO

CONFRONTO SUI PROGETTI

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

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

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

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

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

PROCEDURE

1. Relativamente al precedente *punto 1,* si conviene che la richiesta di confronto dovrà essere inoltrata per iscritto all'azienda e alla Associazione

Cooperativa competente per territorio entro 6 giorni dal momento in cui le informazioni sono state fornite.

2. L'azienda interessata e l'Associazione cooperativa competente per livello, ricevuta la richiesta di cui al comma precedente, attiveranno il confronto con le Organizzazioni Sindacali competenti per livello realizzando concretamente la partecipazione del sindacato sulle problematiche in esame, anche per favorire le occasioni di sviluppo occupazionale e di crescita professionale, di miglioramento delle condizioni complessive di lavoro, nonché per superare i punti di debolezza aziendali, anche attraverso adeguate forme di flessibilità organizzativa e di mobilità, di cui all'art. 36, basata sulla riutilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.

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

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

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

ACCORDI DI AVVIO

Al fine di favorirne il successo le parti, a fronte di nuovi insediamenti ed a ampliamenti di rilevante importanza di insediamenti già esistenti avvieranno confronti preventivi tesi a definire accordi di avvio, *anche in riferimento a quanto previsto all'art. 7* sulle materie relative all'organizzazione del lavoro e all'utilizzo degli impianti, alla occupazione quali-quantitativa ed all'articolazione dell'orario, alle flessibilità organizzative. Il confronto *dovrà essere avviato in tempo utile per esaurirsi* di norma un mese prima del nuovo insediamento.

Art. 6
LIVELLO DI CONFRONTO REGIONALE

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

I. attivazione dei Comitati Consultivi Paritetici per l'esercizio del diritto all'informazione di cui all'art. 5 – *Procedure – comma 4;*
II. confronti sulle norme vigenti o emanande in tema di orari commerciali dagli enti pubblici competenti per verificarne i riflessi eventuali con gli orari di punti di vendita. A fronte di tali verifiche le parti potranno assumere orientamenti comuni con cui confrontarsi con gli enti pubblici predetti;
III. verifiche generali sull'applicazione del contratto di lavoro nelle cooperative di piccole dimensioni qualora richiesto dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Art. 7
DEROGHE TEMPORANEE AGLI ISTITUTI DEL CCNL

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

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

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

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

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

Art. 8
LIVELLI DELLA CONTRATTAZIONE

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

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

Art. 9
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 ha 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 occa-

sione 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 2 è collegata la previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo.

B) RINNOVO DEI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

1. Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, e *con l'intento di non produrre la loro sovrapponibilità. Le parti hanno la facoltà di concordare modalità e tempi di sospensione delle trattative del contratto integrativo aziendale, in concomitanza del rinnovo del CCNL.*

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

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

3. *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.

4. 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. 10
FUNZIONI E MATERIE – SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

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

I contratti di secondo livello hanno durata *triennale.*

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

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

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

5. La contrattazione aziendale potrà concordare norme riguardanti:

I. *erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa medesima; per i consorzi tali erogazioni potranno essere collegate ai risultati delle cooperative as-*

sociate. 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 di cui al comma 2 dell'art. 118 e all'art. 119;

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

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

V. inquadramento delle mansioni non esemplificate nei profili;

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

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

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

IX. determinazione dei periodi feriali ai sensi dell'art. 134;

X. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;

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

XII. l'assistenza sanitaria integrativa;

XIII. le deroghe temporanee agli istituti del CCNL, ai sensi dell'art. 7

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

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

Nota a verbale

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

TITOLO II
STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 11
OSSERVATORIO NAZIONALE

1. Al fine di raccogliere, elaborare e utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse reciproco sotto specificati, le parti convengono di costituire, *all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale,* l'Osservatorio Nazionale sulla distribuzione cooperativa, secondo le modalità di funzionamento di cui al relativo regolamento, con lo scopo precipuo di:

I. confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito alle evoluzione della normativa nazionale e comunitaria del settore;
II. realizzare una informazione reciproca in materia di politiche del lavoro e di riforma del sistema distributivo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;
III. analizzare la struttura del settore della distribuzione cooperativa nonché quella della occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento;
IV. seguire l'andamento della occupazione femminile e acquisire conoscenze adeguate alla specificità della materia allo scopo di individuare azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità, collaborando a tal fine con la commissione paritetica nazionale per le pari opportunità, di cui al comma 2 dell'art. 37;
V. rilevare eventuali problematiche derivanti dall'inserimento in azienda di lavoratori extracomunitari, tossicodipendenti, etilisti e portatori di handicaps ed individuare le iniziative che possono concorrere alla loro soluzione;
VI. sviluppare una analisi generale dei fabbisogni formativi del settore;
VII. svolgere indagini ed approfondire lo stato delle relazioni sindacali anche a livello europeo, l'evoluzione e gli esiti della contrattazione collettiva del settore, esaminando le dinamiche contrattuali nel complesso della distribuzione commerciale e quelle del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e contribuzione sociale;

VIII. seguire lo sviluppo del lavoro somministrato – nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le parti sociali – e dei lavori atipici
IX. sviluppare analisi sui sistemi di partecipazione nella distribuzione commerciale e cooperativa in Italia e in Europa e sul dialogo sociale europeo;
X. ricevere dalle organizzazioni territoriali, gli accordi realizzati a livello aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
XI. ricevere intese a livello aziendale relative a durate diverse da quelle previste dall'art. 81 del CCNL in materia di apprendistato professionalizzante;
XII. monitorare attraverso una specifica Commissione in seno all'osservatorio nazionale, le esigenze formative dei quadri della Distribuzione Cooperativa.

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

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

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

Art. 12
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

1. È istituita a Roma, presso la sede di A.N. C.C. Coop la Commissione Paritetica Nazionale. Tale Commissione opererà al fine di assicurare il rispetto delle intese intercorse esaminando tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole del contratto, con esclusione della materia delle sanzioni disciplinari. Della Commissione Paritetica Nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto.

2. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Organizzazioni Sindacali *territoriali* facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti *il CCNL* e/o le cooperative aderenti alle rispettive Associazioni tramite le Associazioni territoriali di competenza. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al comma presente e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, *le* quali *potranno* darne attuazione trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, *ai sensi dell'art. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile.*

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

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

Art. 13
ENTE BILATERALE NAZIONALE

Le parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale della distribuzione cooperativa il quale, oltre a svolgere il ruolo di strumento comune per la gestione di compiti aventi valenza nazionale, di seguito indicati, potrà assumere in sé compiti e funzioni finalizzati ai diversi territori nei quali si articola la presenza

della distribuzione cooperativa, per essere quindi accreditato presso le Regioni e partecipare attraverso la necessarie progettualità ai relativi finanziamenti per la ricerca e la formazione.

Le parti definiranno le modalità costitutive dell'Ente Bilaterale Nazionale, in relativo regolamento di funzionamento e le materie ad esso demandate, *fermo restando quanto già definito all'art. 14.*

Per il finanziamento dello stesso le parti convengono di destinare un contributo dello 0,03% da parte aziendale e dello 0,01% da parte del lavoratore, derivante dal contributo di assistenza contrattuale di cui all'art. 223 del presente CCNL.

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

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

Art. 14
COMPITI DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE

1. Compiti principali di *tale Ente* sono:

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

di 8 ore settimanali, di cui all'art. 106, comma 5;

VI. esprime parere di conformità su progetti presentati per l'assunzione di apprendisti in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia, con le procedure di cui all'art. 66 del CCNL;

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

VIII. effettuare quanto previsto per il Mezzogiorno dall'art. 61 del CCNL;

IX. ricevere intese a livello aziendale relative a durate diverse da quelle previste dall'art. 81 del CCNL in materia di apprendistato professionalizzante;

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

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

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

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

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

valorizzazione delle esperienze maturate e la diffusione delle conoscenze relative ai risultati conseguiti.

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

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

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

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

Presso *tale Ente* hanno sede le Commissioni di Conciliazione secondo quanto previsto dall'art. 211 e *l'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 11.*

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

Nota a verbale

Le parti convengono che in attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale e delle sue articolazioni a livello territoriale, il Comitato Misto Paritetico Nazionale costituito in base alla previgente normativa contrattuale del CCNL, rimarrà operativo per le materie espressamente demandate.

TITOLO III
WELFARE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Art. 15
FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Premesso che PREVICOOPER è il Fondo di previdenza complementare, costituito dalle Parti stipulanti il presente CCNL in base al Protocollo del 29 novembre 1996, (vedi Statuto del Fondo – Allegato n. 5) destinato ai lavoratori dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, le parti convengono che il contributo inizialmente fissato dal suddetto Protocollo nella misura dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei datori di lavoro e dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei lavoratori, viene modificato secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati:

- dal 1° gennaio 2005 il contributo – a carico dei datori di lavoro – per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,05%% della retribuzione utile per il computo del TFR;
- dal 1° gennaio 2006 il contributo – a carico dei datori di lavoro – per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del TFR.

2. La contribuzione minima a carico dei lavoratori non è modificata.

3. Viene stabilito l'obbligo di effettuare un versamento al momento dell'adesione al Fondo a titolo di iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 3,62 a carico del dipendente, le cui modalità di esecuzione sono definite dal regolamento del Fondo.

4. Destinatari di PREVICOOPER sono i lavoratori dipendenti, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato così come previsto dall'art. 78 del CCNL, nonché i lavoratori assunti a tempo determinato ovvero con periodicità stagionale, la cui attività lavorativa abbia durata complessivamente non inferiore a 3 mesi nell'anno, delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del CCNL della distribuzione cooperativa nonché delle imprese o rilevanti rami di azienda acquisiti da parte di imprese della distribuzione cooperativa nei limiti di cui all'allegato 5 del CCNL sottoscritto in data 3/12/94 e successive mo-

difiche e/o conferme, nonché i lavoratori dipendenti dalle aziende di cui agli accordi stipulati in data 2 luglio e 9 settembre 1998 dalle associazioni cooperative (ANCD, Legacoop, Federconsumo-cci) e dalle Organizzazioni Sindacali (Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL)

5. Le parti concordano che:

I. ai lavoratori nuovi assunti venga consegnato il materiale di informazione di PREVICOOPER e la scheda di adesione al Fondo;
II. ai lavoratori assunti a tempo determinato, iscritti a PREVICOOPER venga fornito, ad ogni eventuale riassunzione, il modulo di riattivazione della contribuzione al Fondo medesimo;

6. Il materiale informativo consegnato sarà a carico del Fondo.

Art. 16
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Le parti hanno istituito un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, *con lo scopo di garantire i trattamenti assistenziali sanitari integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche rese dal servizio sanitario nazionale, a favore degli iscritti dipendenti delle imprese a cui si applica il CCNL della distribuzione cooperativa*, denominato COOPERSALUTE, che risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 314/1997 e successive modifiche ed integrazioni (vedi Statuto – allegato n. 6).

Al Fondo aderiscono le imprese che applicano il CCNL per dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, ovvero i contratti collettivi nazionali di lavoro di settori affini che lo prevedano esplicitamente, che hanno l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti ai quali per effetto delle normative contrattuali è prevista l'assistenza sanitaria integrativa in costanza di rapporto di lavoro, che assumono così la qualifica di iscritti al Fondo e beneficiari delle prestazioni.

2. A decorrere dal 1° dicembre 2006, sono iscritti al Fondo Coopersalute i lavoratori dipendenti *delle imprese a cui si applica il CCNL della distribuzione cooperativa* assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 58 del presente contratto.

3. A decorrere dal 1° agosto 2008, sono iscritti al Fondo Coopersalute i lavoratori *delle imprese a cui si applica il CCNL della distribuzione cooperativa* assunti con contratto di apprendistato, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

4. Per il finanziamento del Fondo Coopersalute è dovuto un contributo a carico dell'impresa, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10,00 euro mensili per ciascun iscritto;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7,00 euro mensili per ciascun iscritto.

5. I contributi sono versati al Fondo Coopersalute con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento del Fondo.

6. È dovuta al Fondo Coopersalute una quota una tantum di iscrizione, a carico dell'impresa, pari a 30,00 euro per ciascun iscritto.

7. Il regolamento del Fondo Coopersalute può consentire l'iscrizione la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

Dichiarazione a verbale

1. Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

2. Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa del personale delle imprese della Distribuzione Cooperativa Trentina, le parti sono giunte in data 6 novembre 2009 ad un intesa relativa al territorio Trentino così come risulta dal relativo Accordo (vedi allegato n. 8)

TITOLO IV
DIRITTI SINDACALI

Art. 17
DIRIGENTI SINDACALI

1. Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali o periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria;
b) di rappresentanze sindacali aziendali costituite, ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di otto dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A., nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di otto dipendenti.

2. Le Organizzazioni Sindacali interessate devono comunicare, con lettera raccomandata, alle cooperative ed alle Associazioni rappresentative di queste ultime, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui all'art. 29 dell'accordo interconfederale del 13 settembre 1994 (vedi allegato n. 2).

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

Art. 18
CONTRIBUTI SINDACALI

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

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

Art. 19
DIRITTI SINDACALI DELLE RAPPRESENTANZE DELL'ART. 17, COMMA 1, LETT. B)

1. Alle rappresentanze sindacali aziendali previste dall'art. 17, comma 1, lettera b) del presente CCNL, trovano applicazione le disposizioni della legge 20 maggio 1970 n. 300.

2. Per le assemblee indette dalle rappresentanze di cui al precedente comma trovano applicazione le disposizioni per lo svolgimento delle assemblee contenute nell'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Le procedure e le modalità sono quelle stabilite dal successivo art. 28.

Art. 20
R.S.U.: COMPITI, FUNZIONI E COMPOSIZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

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

2. Nelle cooperative che occupano più di 5 e fino a 15 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria di cui all'art. 17, comma 1, lettera c) è costituita da 1 componente. Qualora la cooperativa abbia più di 8 e fino a 15 dipendenti, operanti in unità produttive situate in regioni geografiche diverse, la R.S.U. di cui sopra è costituita da 3 componenti. Le parti si danno atto che quanto previsto al presente comma è applicabile alle sole cooperative aderenti alla Confcooperative/Federconsumo.

3. La Rappresentanza Sindacale Unitaria delle cooperative fino a 15 dipendenti potrà essere costituita a livello interaziendale o per area territoriale o

circoscrizionale ed essere eletta dai lavoratori dipendenti dalle cooperative interessate. Il bacino interaziendale e le aree territoriali o circoscrizionali di competenza nonché le modalità di ripartizione degli oneri tra le cooperative sono definite mediante accordo tra le parti a livello regionale e delle province autonome di Trento e Bolzano.

4. Nelle cooperative che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 8 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva singolarmente considerata non raggiunge tali limiti, la R.S.U. di cui all'art. 17, comma 1, lettera c), è costituita da 3 componenti.

5. Nelle cooperative che occupano più di 15 dipendenti la R.S.U. di cui all'art. 17, comma 1, lettera c), è costituita da:

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

da almeno:

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

Art. 21
COMPOSIZIONE DELLE R.S.U.

1. Nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria è composta come segue:

a) da 16 a 70 dipendenti – 3 rappresentanti
b) da 71 a 90 dipendenti – 4 rappresentanti
c) da 91 a 120 dipendenti – 5 rappresentanti

d) da 121 a 200 dipendenti – 8 rappresentanti
e) da 201 a 300 dipendenti – 10 rappresentanti
f) da 301 a 600 dipendenti – 12 rappresentanti
g) da 601 a 900 dipendenti – 15 rappresentanti

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

Art. 22
PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI DELLE R.S.U.

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui alla lettera c) del precedente art. 17 hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti.

2. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) a tre componenti la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano più di 15 e fino a 200 dipendenti;
b) a tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
c) a tre componenti per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b);
d) per la R.S.U. costituita nelle cooperative che occupano più di 5 e fino a 15 dipendenti il diritto a permessi retribuiti spetta ai componenti indicati espressamente ai punti 1 e 3 del precedente art. 20, secondo le fattispecie ivi previste.

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

4. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui ai commi precedenti devono darne comunicazione scritta alla cooperativa di regola 24 ore prima come segue: nei casi di cui alla lettera b), comma 1 dell'art. 17 tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale; nei casi di cui alla lettera c) comma 1 dell'art. 17 tramite la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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

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

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

Art. 23
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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

Art. 24
PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI DELLE R.S.U.

I rappresentanti le R.S.U. composte ai sensi dell'art. 21 del presente CCNL usufruiranno, complessivamente, dei permessi retribuiti spettanti ai componenti indicati all'art. 22 punto 2 lett. a) – b) – c) – d), secondo le modalità previste al punto 3 dello stesso art. 22 (unità produttive che occupano fino ed oltre 200 dipendenti).

Art. 25
REGOLE DI ELEZIONE DELLA R.S.U. ED ESERCIZIO DEI DIRITTI SINDACALI

1. Per quanto concerne la disciplina della elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria e l'esercizio dei diritti sindacali valgono le norme contenute nell'accordo tra le Associazioni Cooperative e le Organizzazioni Sin-

dacali dei lavoratori firmato il 12 ottobre 1995 (vedi allegato n. 3), applicativo dell'Accordo Interconfederale Centrali Cooperative AGCI, CCI, LNC e M e Confederazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL sottoscritto in data 13 settembre 1994 (vedi allegato n. 2), che diventano parte integrante del presente CCNL.

2. Le rappresentanze sindacali unitarie potranno essere costituite unicamente su iniziativa delle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulante il presente CCNL e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato. Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziativa delle stesse R.S.U. Altre organizzazioni avranno viceversa il solo diritto di presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto e accettino espressamente e formalmente il contenuto del Protocollo 13 settembre 1994 (vedi allegato n. 2).

Il presente testo integra e sostituisce quanto definito nell'accordo del 18 settembre 2007 (vedi allegato n. 4).

Art. 26
PERMESSI NON RETRIBUITI

1. I componenti le R.S.U. hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 8 giorni all'anno. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al precedente comma devono darne comunicazione scritta alla cooperativa di regola 3 giorni prima tramite la R.S.U.

2. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali.

Art. 27
AFFISSIONI

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

Art. 28
ASSEMBLEA

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

2. Dette riunioni avranno luogo su convocazione delle R.S.U./R.S.A. e/o delle Organizzazioni Sindacali in base a quanto previsto dall'art. 6 dell'allegato accordo firmato in data 12 ottobre 1995 (vedi allegato n. 3).

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

4. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro e anche durante l'orario di lavoro, entro un limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 184.

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

6. Relativamente ai lavoratori quadri le ore di assemblea previste dal CCNL oltre che essere utilizzate nell'unità produttiva possono essere utilizzate anche in riunioni in unica sede aziendale.

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

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

9. Ove si costituiscano R.S.U. interaziendali o di area territoriale o circoscrizionale (art. 20 punto 3 del presente CCNL) il diritto di assemblea viene esercitato su convocazione delle Organizzazioni Sindacali territorial-

mente competenti delle Federazioni Sindacali stipulanti il CCNL o della stessa R.S.U.

Art. 29
REFERENDUM

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

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

3. Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970 n. 300.

Art. 30
DISTACCO SINDACALE

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

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

Parte seconda

Mercato del lavoro

TITOLO V
LAVORO DEI SOGGETTI AVENTI DIRITTO AD ASSUNZIONE OBBLIGATORIA

Art. 31
ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

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

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

3. Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai "sistemi di lavoro protetto" di cui all'art. 25 legge 118 del 1971. Su tale punto convengono di intervenire congiuntamente presso i competenti Ministeri del Lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con la massima sensibilità.

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

Art. 32
LAVORATORI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE

Ai sensi dell'art. 4bis, 3° comma, del D.Lgs 21 aprile 2000 n. 181, le imprese si atterranno agli eventuali criteri di assunzione, definiti dai competenti enti regionali, di lavoratori particolarmente a rischio di esclusione sociale.

TITOLO VI
FORMAZIONE

Art. 33
CONTENUTI, OBIETTIVI E STRUMENTI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

2. Considerando quanto definito nel precedente comma i lavoratori hanno diritto ad essere formati professionalmente al fine di:

I. corrispondere più adeguatamente alle esigenze della attività produttiva dell'impresa;
II. arricchire e consolidare le proprie competenze professionali per accrescere le prospettive di progressione di carriera;
III. accrescere le proprie prospettive di occupabilità e di mobilità nel mercato del lavoro;
IV. qualificare ulteriormente la propria prestazione professionale per il raggiungimento degli obiettivi di qualità del servizio e quindi per la soddisfazione dei soci e consumatori;
V. facilitare il proprio reinserimento dopo eventuali periodi di aspettativa previsti dal presente CCNL e dalle norme di legge.

3. Questo diritto trova particolare valorizzazione in vista dell'aggiornamento professionale dei lavoratori adulti reso necessario dalla evoluzione tecnica e dai nuovi orientamenti del mercato del lavoro, così come dalla esigenza, particolarmente avvertita nel comparto della distribuzione cooperativa, di diffondere e migliorare le conoscenze in tema di sicurezza alimentare (D.Lgs. n. 193/2007) e di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).
Misure specifiche potranno essere adottate al fine dell'inserimento di lavoratori disoccupati di lunga durata e di persone portatrici di handicap.

4. Il diritto di cui sopra è esercitato attraverso la partecipazione alle attività formative previste dai programmi aziendali e/o, per le figure di elevata professionalità e per i quadri, dai Centri di Formazione Nazionali delle singole Associazioni Cooperative firmatarie.
In questo contesto viene considerata positivamente e favorita la volontà dei singoli a partecipare a percorsi formativi, anche individuali, coerenti con le esigenze professionali ed aziendali.

5. Al fine di assicurare l'esercizio effettivo di tale diritto, condizione essenziale per lo sviluppo delle imprese cooperative, le parti convengono che la realizzazione di quanto sopra è demandata al confronto aziendale per la elaborazione di programmi e di attività formative.
Modalità, criteri, finalità e risultati di tali programmi formeranno oggetto di valutazione comune tra le parti.
La definizione dei programmi esecutivi è di competenza aziendale.

6. Le attività formative svolte nell'interesse di ogni lavoratore e delle imprese promuoventi saranno oggetto di monitoraggio e di verifica dei risultati ottenuti da parte dell'Ente Bilaterale / Comitato Misto Paritetico, in termini di miglioramento complessivo della efficacia dell'azione imprenditoriale cooperativa e della realizzazione della sua responsabilità sociale in questo specifico campo di attività.

7. Le parti manifestano il loro impegno, al fine di contenere l'incidenza sui costi aziendali della realizzazione delle attività formative, a concordare modalità di ricorso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari.

8. Qualora le parti convengano di far ricorso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, compresi quelli del Dialogo Sociale per la formazione iniziale e continua, i programmi e i progetti esecutivi saranno concordati tra le parti stipulanti ai vari livelli di competenza. In questo ambito l'Ente Bilaterale Nazionale potrà essere un utile strumento per progettare, coordinare e promuovere politiche formative complessive di sistema per le singole Associazioni Cooperative.

9. Le parti individuano in Fon-Coop (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese cooperative) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal

legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

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

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

TITOLO VII
APPALTI

Art. 34
DISCIPLINA DEGLI APPALTI

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

2. Ove l'impresa intenda procedere alla stipulazione di un contratto di appalto, le R.S.U./R.S.A. e le Organizzazioni Sindacali competenti a livello di territorio potranno, a seguito delle informazioni ricevute, attivare la procedura di confronto di cui all'art. 5 del presente contratto.

3. Le imprese che intendessero avviare processi di terziarizzazione, esternalizzazione ed appalti, che riguardino attività gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocheranno le R.S.U./R.S.A. e le organizzazioni sindacali competenti per territorio informandole preventivamente sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;
- lavoratori che vengono coinvolti in tali processi;
- contrattazione collettiva applicata e relativo trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in appalto e dei conseguenti obblighi, inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di contribuzione obbligatoria e di salute e sicurezza sul lavoro, nonché dell'obbligo di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Tale procedura si esaurirà entro 45 giorni dalla convocazione delle R.S.U./R.S.A. e delle organizzazioni sindacali competenti per territorio.

4. La stipulazione dei contratti di appalto e i processi di terziarizzazione saranno comunque subordinati all'inclusione nei contratti stessi di clausole che prevedano l'obbligo delle imprese appaltatrici di applicare i rispettivi contratti collettivi nazionali di categoria firmati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché l'obbligo di comprovare la regolarità dei versamenti contributivi attraverso l'esibizione del D.U.R.C. e l'impegno al rispetto delle norme previdenziali e antinfortunistiche e degli obblighi derivanti dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300 e dalle altre leggi in materia di lavoro.
In caso di appalto o terziarizzazione a cooperative di lavoro, queste dovranno risultare aderenti alle Centrali cooperative firmatarie del presente contratto, nonché garantire l'applicazione della normativa di cui alla legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche.

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

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

TITOLO VIII
TRASFERIMENTO DI AZIENDA

Art. 35
DISCIPLINA DEL TRASFERIMENTO DI AZIENDA

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte dell'azienda, cedente e cessionario sono tenuti al rispetto degli obblighi di informazione e di esame congiunto previsti dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428

Il cedente ed il cessionario devono pertanto darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, alle rispettive R.S.U./R.S.A. delle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: a) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; b) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; c) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

2. Su richiesta scritta delle R.S.U./R.S.A. o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma precedente, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

3. Gli obblighi di informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi.

4. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dal presente articolo, costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

TITOLO IX
MOBILITÀ

Art. 36
PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE E MOBILITÀ DEI LAVORATORI

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

TITOLO X
PARI OPPORTUNITÀ, AZIONI POSITIVE, TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 37
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

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

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

3. I compiti della Commissione Nazionale consistono nel:

I. raccogliere e analizzare le informazioni contenute nel Rapporto sulla situazione del personale che sarà trasmesso dalle aziende con oltre 100 dipendenti, le quali sono tenute a redigerlo, almeno ogni due anni ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006; tali rapporti saranno trasmessi all'Ente Bilaterale Nazionale
II. studiare le problematiche connesse alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro di cui al successivo art. 38, verificando la eventuale consistenza del fenomeno nelle cooperative al fine di individuare le iniziative atte a prevenirle;
III. predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile, con particolare riferimento a quanto previsto dai punti c), d), e) dell'art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006;
IV. proporre iniziative di formazione professionale di concerto con *l'Ente Bilaterale Nazionale* per favorire le donne in percorso di carriera e nella riqualificazione dopo le assenze dal lavoro per lungo periodo.

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

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

Art. 38
MOLESTIE SESSUALI
MISURE DA ADOTTARE PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI NELL'AMBIENTE DI LAVORO

A) PREMESSA

Le Associazioni delle Cooperative e le imprese cooperative opereranno in modo da assicurare ai propri lavoratori condizioni e relazioni di lavoro che assicurino una cultura di tolleranza e di reciproco rispetto tra sessi, di dignità della persona e delle scelte sessuali dei propri lavoratori.

Le Organizzazioni Sindacali, le Rappresentanze Sindacali e i lavoratori opereranno per creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sessuali sia considerata inaccettabile e pertanto possono contribuire a far sì che nei luoghi di lavoro si adottino norme di condotta tra colleghi ispirate al principio di correttezza e dignità.

B) DEFINIZIONE

Sono considerate molestie sessuali ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale, che sia indesiderato e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Assumeranno rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che, esplicitamente o implicitamente, siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed all'estinzione del rapporto di lavoro.

C) PREVENZIONE

Si riconosce che il tema delle molestie sessuali sul luogo di lavoro costituisce materia di interesse sindacale e del lavoro ai sensi dell'art. 20, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

A cura delle parti stipulanti le disposizioni in materia di molestie sessuali dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori (ad es.mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti).

In sede aziendale si dedicherà la necessaria attenzione alla formazione culturale del personale ai fini del rispetto delle norme di prevenzione o dei codici di comportamento in materia di molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

Pertanto a livello aziendale o territoriale potranno essere adottate opportune iniziative congiunte.

Si realizzeranno specifici interventi formativi anche per il personale con funzioni direttive sulla specifica tematica delle molestie sessuali in ambiente di lavoro, al fine di una migliore attività di prevenzione e di crescita culturale di tutti i lavoratori nel rispetto dei principi fondanti della distintività e dei valori del lavoro in cooperativa.

Le parti a livello aziendale o territoriale, in caso di richiesta di una delle parti firmatarie il CCNL di attivare appositi organi (persona fisica o organo collegiale), si impegnano ad aprire un confronto per valutare l'opportunità di costituire o indicare un apposito organo deputato a ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali, dal quale ogni lavoratore possa anche ricevere assistenza e consulenza.

Viene fatto salvo quanto già previsto a livello aziendale sulla materia.

D) GARANZIE E RISERVATEZZA

Tutti i soggetti comunque coinvolti nella trattazione di eventuali casi di molestie sessuali saranno tenuti all'assoluto riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.

Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi ha denunciato o segnalato casi di molestia sessuale ovvero di chi ha testimoniato per l'accertamento dei fatti, sarà ritenuta assolutamente riprovevole sul piano etico e valutabile sotto il profilo disciplinare, così come previsto dalle norme del CCNL.

Il comportamento di chi denuncia ovvero riferisce molestie sessuali poi accertate inesistenti sarà ritenuto riprovevole sul piano etico e valutabile sotto il profilo disciplinare, così come previsto dalle norme del CCNL.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che si è accertato essere stati vittime di molestie sessuali le aziende si adopereranno per favorirne la ricollocazione nell'ambiente di lavoro, garantendo la riservatezza e un adeguato sostegno psicologico e morale.

Art. 39
MOBBING
MISURE DA ADOTTARE PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DI OGNI FORMA DI VIOLENZA MORALE E PERSECUZIONE PSICOLOGICA (MOBBING) NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

A) PREMESSA

Le parti riconfermano il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria integrità psico-fisica e nella personalità morale a prescindere dalle funzioni e ruoli svolti nell'ambito dell'attività lavorativa.

B) DEFINIZIONE

Sono da considerarsi violenze morali e persecuzioni psicologiche (mobbing), nell'ambito del rapporto di lavoro, tutte quelle azioni e tutti quei comportamenti che, attuati in modo sistematico, duraturo e con evidente premeditazione, mirano a discriminare, screditare, offendere o vessare il lavoratore e comunque a danneggiarlo nella sua personalità e dignità, incidendo sulla di lui situazione privata e professionale, nonché sulle relazioni sociali, oltre che sulla salute.

C) PREVENZIONE

A cura delle parti stipulanti le disposizioni in materia di mobbing dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori (per es. mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti).

Si riconosce che il tema del mobbing rientra nelle materie di interesse sindacale e del lavoro ai sensi dell'art. 20, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 e pertanto a livello aziendale si potranno anche attivare, previo preventivo confronto, iniziative congiunte atte a favorire azioni positive per la prevenzione di quanto definito in materia di mobbing dal presente protocollo.

In sede aziendale si dedicherà la necessaria attenzione alla formazione del personale con funzioni direttive e degli addetti alle attività di coordinamento e gestione del personale sulla specifica tematica del mobbing, fornendo loro le necessarie informazioni e supporti per un positivo inserimento nell'ambito organizzativo dei lavoratori, nonché le informazioni relative alle misure adottate per la prevenzione di ogni forma di persecuzione sul lavoro.

Le iniziative formative realizzate delle imprese saranno oggetto di un apposito incontro informativo, di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, con le R.S.U./R.S.A.

Tali iniziative e la loro pratica attuazione potranno essere affidate anche ad esperti della materia e saranno orientate alla prevenzione.

Le parti a livello aziendale o territoriale, in caso di richiesta di una delle parti firmatarie il presente CCNL di attivare appositi organi (persona fisica o organo collegiale), si impegnano ad aprire un confronto per valutare l'opportunità di costituire o indicare un apposito organo (persona fisica o organo collegiale) deputato a ricevere notizie, segnalazioni o denuncie di mobbing, dal quale ogni lavoratore possa anche ricevere assistenza e consulenza.

La eventuale realizzazione di tale organo avverrà in via sperimentale e con una durata che preveda comunque una verifica intermedia allo stesso livello contrattuale.

D) GARANZIE E RISERVATEZZA

Tutti i soggetti comunque coinvolti nella trattazione di eventuali casi di violenza morale e persecuzione psicologica saranno tenuti all'assoluto ri-

serbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.

Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi ha denunciato o segnalato casi di violenza morale e persecuzione psicologica ovvero di chi ha testimoniato per l'accertamento dei fatti, sarà da ritenersi assolutamente riprovevole sul piano etico e senz'altro valutabile sotto il profilo disciplinare.

Il comportamento di chi denuncia ovvero riferisce fatti e circostanze poi accertati inesistenti sarà da considerarsi assolutamente riprovevole sul piano etico e senz'altro valutabile sotto il profilo disciplinare.

Nei confronti dei lavoratori che si è accertato essere stati vittime di violenze morali e persecuzioni psicologiche le aziende si adopereranno per favorirne il reinserimento nell'ambiente di lavoro.

Parte terza

Disciplina del rapporto di lavoro

TITOLO XI
ASSUNZIONE

Art. 40
NORME

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

2. Ai sensi del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, l'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) la durata dell'eventuale periodo di prova;
c) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede del datore di lavoro;
d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
e) la qualifica del lavoratore;
f) il livello di inquadramento;
g) il trattamento economico;
h) il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato con riguardo alle condizioni di lavoro previste dalla legge e non espressamente sopraindicate.

Art. 41
DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

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

a) certificato del titolo di studio;
b) documentazione dei precedenti rapporti di lavoro;
c) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge, nazionali e regionali, in materia di incontro fra domanda ed offerta di lavoro;
d) libretto di idoneità sanitaria, o altra documentazione richiesta dall'ente regionale, per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14 della legge 30 aprile 1962, n. 283 ed all'art. 37 del DPR 26 marzo

1980, n. 327 concernente il regolamento *di esecuzione* della legge stessa;

e) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;

f) consenso al trattamento dei dati personali (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196);

g) eventuali altri documenti e certificati.

2. La cooperativa è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti richiesti e consegnati dal lavoratore. Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

Art. 42
PERIODO DI PROVA

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

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

2. Ai sensi *dell'art. 1 Legge n. 9 del 2009* il periodo indicato per Quadri e primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

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

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

5. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato

regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo sarà computato nell'anzianità di servizio.

Dichiarazione a verbale

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

TITOLO XII
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

SEZIONE PRIMA
NORME GENERALI

Art. 43
INQUADRAMENTO

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

2. Ai singoli livelli corrispondono altrettanti livelli di retribuzione minima tabellare nazionale, di cui ai successivi artt. 185 e 187.

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

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

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

Chiarimento a verbale

1. Le parti ribadiscono che la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel CCNL 1 gennaio 1971 e nei CCNL precedenti per i relativi periodi in vigore, riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie.

2. I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascuno istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero contratto.

3. La nuova classificazione, pertanto, non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nel CCNL 1 gennaio 1971, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, e ogni altra normativa in vigore ed emananda.

4. L'istituzione del livello quadri nella classificazione, salvo quanto stabilito dalla legge 13 maggio 1985, n. 190 e dalle norme della successiva Sezione Seconda del presente Titolo, non comporta per essi modificazioni all'applicazione delle norme per il personale con mansioni impiegatizie.

Dichiarazione a verbale in materia di sfera di applicazione e di classificazione del personale

Le parti convengono altresì sulla necessità di procedere ad un approfondimento finalizzato all'integrazione della sfera di applicazione del presente CCNL e della classificazione generale del personale. In particolare, terranno in considerazione le figure emergenti dei vari settori.

Art. 44
LIVELLI DI INQUADRAMENTO

QUADRI

I requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri sono definiti alla successiva Sezione Seconda del presente Titolo.

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 coope-

rativa; i suddetti lavoratori impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto, partecipano alla definizione delle scelte della gamma merceologica insieme alle cooperative.

Esempio:
· compratori.

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

Esempio:
· capi magazzinieri.

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

Esempio:
· assistenti di direzione: commerciale, personale, strutture, ecc.

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

Esempio:
· capi settori di negozio.

7. Lavoratori responsabili dell'andamento funzionale ed organizzativo del reparto di ipermercato loro affidato, di rilevante impegno in relazione alla

complessità organizzativa, all'entità ed all'estensione della gamma merceologica e del numero dei fornitori, che operano sulla base delle direttive del capo diretto gestendo la contrattualistica degli acquisti e sono responsabili degli obiettivi concordati di vendita, di servizio, dei costi e del margine del reparto di competenza. Sono altresì responsabili dell'organizzazione, della gestione, sviluppo delle risorse umane assicurando il rispetto delle procedure aziendali e delle norme di legge di propria competenza.

Esempio:
· capi reparto ipermercato.

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

Esempio:
· analisti programmatore di sistema.

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

Esempi:
· analisti di procedura;

analisti che svolgano anche funzioni di programmatore;

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

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

Esempio:
· data-base administrator.

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

Esempi:
· capo centro E.D.P.;
· responsabili di settore operativo E.D.P.;
· responsabili sala macchine.

SECONDO LIVELLO

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

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

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 d'ordine che specializzati) di ragguardevole entità e numero e comunque quei lavoratori che dirigono strutture di reparto o di area merceologica che, per numero di addetti e/o complessità e quantità delle attività, sono obiettivamente assimilabili alle strutture di reparto di cui sopra, quali i reparti di macelleria aventi tali caratteristiche.

Esempio:
· capi reparto.

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

Esempio:
· magazzinieri consegnatari.

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

nuto professionale, svolgono anche compiti di coordinamento e controllo dell'attività dell'ufficio a cui sono preposti.

Esempi:
· contabili con mansioni di concetto;
· capi ufficio.

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

Esempio:
· compratori.

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

Esempi:
· capi turno operatori;
· operatori con conoscenza delle procedure e con autonomia gestionale.

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

Esempio:
· programmatori.

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

Esempio:
· analisti di sistema o di procedura in training; ecc.

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

Esempio:
· capi reparto ipermercato.

TERZO LIVELLO

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

PARAMETRO 180

Profili
1. Lavoratori inquadrati al terzo 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 terzo 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 terzo livello (parametro 167) che coordinano almeno 2 macellai provetti.

Esempio:
· capi reparto macelleria.

PARAMETRO 167

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

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

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

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

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 giustifichino il passaggio al secondo 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 perfora-

zione 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.

13. 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.

14. 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 III livello.

· preparatore di commissioni; carrellista-mulettista.

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

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

QUINTO LIVELLO

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

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

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

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

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

Esempi:
· guardiano;
· custode;
· portiere;
· usciere.

4. Personale generico.

Esempi:
· addetto al confezionamento e/o prezzatura merci di magazzino;
· addetto al carico e scarico.

SESTO LIVELLO

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

Esempio:
· addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.

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

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

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

Art. 45
PASSAGGI DI QUALIFICA

Ai sensi dell'art. 13 L. 300/70, 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. 46
ATTIVITÀ PREVALENTE

1. Ad eccezione delle mansioni relative alle qualifiche di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio o di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi (IV livello e V livello) in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

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

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

Art. 47
TRATTAMENTO ECONOMICO – ANZIANITÀ

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno "ad personam". In

ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dalla ex indennità di contingenza.

Art. 48
RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

Ai lavoratori con funzioni di carattere direttivo e a quelli con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

SEZIONE SECONDA
NORME APPLICABILI ALLA CATEGORIA DEI QUADRI

Art. 49
REQUISITI DI APPARTENENZA ALLA CATEGORIA QUADRI

1. La categoria di quadro, prevista dalla legge 13 maggio 1985 n. 190, è attribuita a quei lavoratori subordinati che, senza appartenere alla categoria dei dirigenti, sono titolari delle posizioni organizzative aziendali di maggior rilievo per ampiezza e natura che richiedono un elevato contenuto professionale ed esercitano, con carattere continuativo, mansioni nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovraintendenza e coordinamento di altri lavoratori, responsabilità e autonomia nella gestione delle risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati delle mansioni svolte. Tali lavoratori svolgono un ruolo di fondamentale importanza ai fini del perseguimento degli obiettivi aziendali, in rapporto con la sovrastante struttura dirigenziale. 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 diret-

tivi maturata nell'azienda, o in aziende similari, valide e temporalmente consolidate;

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

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

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

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

Art. 50
PROFILI

1° Profilo

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

Esempio:

· responsabili di strutture organizzative di rilevante complessità.

2° Profilo

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

Esempio:
· specialisti di settore aziendale.

3° Profilo
Lavoratori che, nell'ambito delle politiche aziendali e sotto la propria responsabilità, dirigono ed assicurano l'andamento funzionale ed organizzativo delle strutture di vendita cui sono preposti, composte dal supermercato alimentari e dal magazzino non alimentari a gamma merceologica completa, nonché lavoratori che dirigono ed assicurano l'andamento funzionale e organizzativo di strutture di vendita le quali, per i dati complessivi di dimensioni, numero di addetti, complessità e quantità delle attività, sono obiettivamente assimilabili alla struttura di vendita di cui sopra.

Esempio:
· responsabili di negozio.

4° Profilo
Lavoratori adibiti al centro elettronico di elaborazioni dati che studiano e definiscono le funzioni aziendali individuandone i flussi informativi e le correlazioni logiche, semplificandone le fasi di realizzazione; studiano il dimensionamento dell'hardware; studiano, sperimentano e gestiscono il software di base, coordinando altri analisti e/o programmatori.

Esempio:
· responsabili analisi del sistema.

5° Profilo
Lavoratori che, sulla base degli indirizzi e degli obiettivi generali stabiliti dalla direzione aziendale, sono preposti alla responsabilità di settori merceologici di rilevante importanza (per numero di merceologie, di referenze, di fornitori e per volume d'affari) e complessità (merceologiche, di mercato e procedurali), ed operano con elevata autonomia decisionale e margini di discrezionalità nella determinazione delle condizioni d'acquisto.

Esempio:
· capi settore con compiti di guida e coordinamento operativo dei compratori.

6° Profilo
Lavoratori in possesso di notevoli conoscenze nella/e disciplina/e di propria competenza che collaborano con la direzione aziendale, fornendo contributi originali e creativi alla elaborazione delle strategie dell'impresa e alla determinazione degli obiettivi nonché, nella fase realizzativa, all'elaborazione di programmi e/o di progetti e/o di sistemi di controllo, ad alta specializzazione e di notevole interesse aziendale.

Esempio:
· progettisti – ricercatori – responsabili di analisi e programmazione generale.

7° Profilo
Lavoratori che, in armonia con gli indirizzi e gli obiettivi generali, relativi all'area di loro competenza, stabiliti dalla Direzione Aziendale o dal Direttore dell'ipermercato, decidono sulle scelte di gestione commerciale dei reparti da loro coordinati (politica degli assortimenti, degli acquisti e delle vendite) e sono responsabili per l'area di competenza degli obiettivi concordati di vendita, servizio, costi, margine, sviluppo risorse umane nonché del coordinamento dei capi reparto e garantiscono l'applicazione di tutte le norme di legge.

Esempio:
· capi area ipermercato.

Art. 51
ATTRIBUZIONE DELLA CATEGORIA E PROCEDURE

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

2. Fermo restando che le sottoindicate procedure non sospendono l'efficacia immediata del provvedimento di attribuzione, i lavoratori che ritengono di essere stati ingiustamente non inclusi nella categoria Quadro, po-

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

Art. 52
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 41,32 lordi mensili per 14 mensilità.

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

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

I. incrementi della indennità di funzione eventualmente articolati in gradi, in ragione dei fattori specifici di cui ai punti da I) a IV) del comma 2 dell'art. 49;
II. assegni variabili collegati ai risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi.

4. A decorrere dal 1° gennaio 1991 l'indennità di funzione di cui al 1° comma è incrementata di euro 10,33 lordi mensili. Tale aumento non è assorbibile.

5. A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'indennità medesima è ulteriormente incrementata di euro 77,47 lordi, elevando, di conseguenza, l'indennità di funzione a euro 129,11 lordi mensili. Tale aumento è assorbibile al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali, nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2000 l'indennità di funzione, di cui al comma 5, è incrementata di euro 51,65 lordi per 14 mensilità assorbili al 65% secondo le modalità di cui al comma 5.

7. A decorrere dal 1° luglio 2008 l'indennità di funzione, di cui al comma 6, è incrementata di euro 70,00 lordi per 14 mensilità assorbili al 50% secondo le modalità di cui al comma 5.

8. Conseguentemente a far data dal 1° luglio 2008 l'indennità di funzione minima è dell'importo di euro 215,76 lordi, in caso di assorbimento, e di euro 250,76 in caso diverso.

Art. 53
RESPONSABILITÀ CIVILE

1. Le norme di attuazione dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190 sono definite all'art. 48 del presente CCNL.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 48, i Quadri sono comunque esonerati da corrispondere somme a titolo di risarcimento danni nei confronti di terzi in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190 in quanto a carico dell'impresa.

Art. 54
INFORMAZIONE

Oltre a quanto previsto dall'art. 33, si riconosce per il Quadro il diritto ad essere informato circa le strategie, i progetti e gli obiettivi dell'impresa ed i risultati, nonché ad essere consultato sulla definizione degli obiettivi dell'area di attività di sua competenza.

Art. 55
FORMAZIONE

1. La formazione professionale è parte integrante dell'attività lavorativa dei quadri.

2. In relazione all'art. 33, con particolare riferimento al comma 4, si darà luogo ad un incontro annuale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale dei Quadri per esaminare congiuntamente i programmi formativi e di aggiornamento professionale nonché i relativi preventivi di

spesa. La formazione per la categoria di Quadro avrà anche contenuti di managerialità che ne valorizzi il ruolo.

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

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

5. I processi in atto nei mercati nazionali ed internazionali impongono alle cooperative di raccogliere le sfide della competitività. In questo contesto, le parti considerano di rilievo strategico il ruolo e la professionalità dei quadri. A tal fine, le imprese cooperative realizzeranno progetti nazionali comuni di formazione, mediante la valorizzazione del ruolo delle Scuole ed Enti nazionali (ad es.: Scuola Coop di Montelupo – ANCC Coop; Società Elabora ed IRECOOP – Confcooperative; Enti Formativi delle Organizzazioni Sindacali) e degli enti bilaterali. Di tali progetti verrà data adeguata informazione alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

6. Le parti convengono di istituire una Commissione in seno all'Osservatorio Nazionale con compiti di monitorare le esigenze formative dei Quadri della distribuzione cooperativa.

Art. 56
MUTAMENTO PROVVISORIO DI MANSIONI

1. L'assegnazione temporanea del lavoratore a mansioni di Quadro, di cui agli artt. 49 e 50, sempreché non si tratti di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, diverrà definitiva quando siano trascorsi 180 giorni di effettivo lavoro.

2. Con riferimento all'art. 6 della legge 13 maggio 1985 n. 190, come modificato dall'art. 1 legge n. 106/1986, 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 ef-

fettivo lavoro. Trascorso tale periodo la predetta assegnazione temporanea diventa definitiva.

3. In caso di assegnazione provvisoria a mansioni superiori agli interessati sarà corrisposta un'indennità pari alla differenza tra il trattamento economico contrattuale del sostituto e del sostituito con riferimento alla retribuzione di cui all'art. 183.

Art. 57
TRASFERIMENTO

Fermo restando quanto previsto all'art. 153, ai Quadri sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

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

Art. 58
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Ai Quadri delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, sono garantite le prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale, considerate condizioni di base, dell'allegato 7.

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

3. Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 le prestazioni sanitarie integrative a favore del quadro comprenderanno il nucleo familiare fiscalmente a carico, inteso come coniuge o convivente more uxorio e figli fino a 26 anni, prevedendo la facoltà da parte del quadro di includere a proprie spese i componenti del nucleo familiare non fiscalmente a carico.

4. Il finanziamento delle prestazioni, nei limiti dei massimali ed alle condizioni di base previste, è individuato nell'importo complessivo annuo di

euro 1.000,00 a carico delle imprese e di euro 100,00 a carico del Quadro a decorrere dal 1° gennaio 2009.

5. Il Quadro concorre all'eventuale quota di iscrizione alla cassa o al fondo mutualistico nella misura massima di euro, 30,00 da versare una tantum. Sarà a carico delle imprese l'eventuale quota di servizio o di convenzionamento annuale richiesta dalla cassa o dal fondo mutualistico nel limite dell'importo annuo di euro 30,00.

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

7. Le parti in relazione al presente articolo specificano che, pur rimanendo inalterate le somme a carico della parte datoriale, riguardo all'assistenza sanitaria integrativa è facoltà del Quadro integrare la contribuzione a suo carico al Fondo sanitario per estendere le prestazioni dell'assistenza sanitaria integrativa.

8. In ordine a quanto sopra esposto, l'azienda provvederà, su richiesta scritta del Quadro, ad anticipare la somma necessaria per l'integrazione, provvedendo al recupero mensilizzato della stessa.

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

Dichiarazioni a verbale

Le parti concordano che i finanziamenti e le prestazioni sanitarie definiti nel contesto del presente rinnovo del CCNL di settore sono previsti con la finalità di garantire ai Quadri, nell'arco temporale di valenza del CCNL stesso, un efficace e sensibile miglioramento della qualità della assistenza sanitaria integrativa preesistente.

Pertanto, costituirà impegno delle parti monitorare, tramite richieste di

informazioni periodiche alle casse, l'andamento delle prestazioni sanitarie definite e quelle erogate, anche al fine di ricercare, durante la vigenza del CCNL, le eventuali possibilità di miglioramento, a parità di costi, delle condizioni di base.

Le parti convengono sull'obiettivo di estendere le coperture assistenziali sanitarie ai Quadri in quiescenza, che intendano aderire, con onere a loro carico, alle casse o fondi mutualistici di riferimento.

Le modalità ed i relativi costi saranno determinati dalle casse o fondi di riferimento e saranno oggetto di valutazione delle parti firmatarie del CCNL, per la definizione di uno specifico accordo.

Art. 59
ORARIO DI LAVORO

In considerazione delle particolari funzioni espletate l'orario di lavoro dei Quadri, fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 123, terrà conto delle oggettive esigenze di flessibilità connesse a tale funzione, applicandosi pertanto quanto previsto dalla legislazione vigente sulla materia.

Ove ciò non contrasti con l'organizzazione del lavoro aziendale in atto, il Quadro potrà usufruire di orari giornalieri flessibili in entrata e in uscita periodicamente predeterminati e concordati con la Direzione competente.

SEZIONE TERZA
ASSETTO RETRIBUTIVO DEI LAVORATORI DIRETTIVI

Art. 60
ASSETTO RETRIBUTIVO DEI LAVORATORI DIRETTIVI

1. Le parti si impegnano, in sede aziendale, ad intervenire sull'assetto retributivo dei lavoratori con funzioni di carattere direttivo e/o altamente qualificati, non appartenenti alla categoria quadri, mediante la previsione o la eventuale rivalutazione delle quote salariali aggiuntive esistenti al fine di cogliere e valorizzare i contenuti professionali delle prestazioni, sia in rapporto alle particolari modalità di svolgimento delle prestazioni medesime, sia in rapporto alle situazioni del mercato del lavoro, adeguate alle

specifiche funzioni svolte nell'ambito del sistema organizzativo aziendale, tenendo conto dei seguenti criteri che possono essere presenti congiuntamente o alternativamente:

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

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

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

TITOLO XIII
TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 61
PREMESSE GENERALI

A) EFFICIENZA, COMPETITIVITÀ, PROCESSI DI STABILIZZAZIONE OCCUPAZIONALE

La competizione nella quale sono impegnate le imprese delle distribuzione cooperativa richiede una grande capacità di efficienza organizzativa, di salvaguardia della loro competitività, di contenimento e controllo dei costi.

Una organizzazione del lavoro più efficace, che produca anche incrementi

di produttività, socialmente sostenibili, è un obiettivo da perseguire che richiede l'impegno di entrambe le parti.

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

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

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

Le parti firmatarie si propongono di considerare queste complesse esigenze e condizioni, agendo in modo che le opportune risposte ai problemi di flessibilità, di incremento e di stabilizzazione dell'occupazione che si pongono, promuovano comunque la partecipazione dei lavoratori, nell'ambito di regole condivise.

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

È evidente che a fronte di un incremento effettivo di flessibilità, realizzata attraverso il confronto con le OO.SS nelle singole realtà organizzative, corri-

sponderà per le imprese della distribuzione cooperativa una maggiore possibilità di intervento incisivo per stabilizzare l'occupazione sia con trasformazioni da part-time a full-time che con incrementi dell'orario dei part-time.

Esiste un'indubbia correlazione tra questi due aspetti, che il presente CCNL pone come obiettivo di orientamento alle azioni delle parti nella specificità di ciascuna impresa; i punti di equilibrio rispetto ad essi dovranno essere definiti nelle imprese, in quel "confronto finalizzato ad intese" di cui agli artt. 116, 117 e 118 sulla distribuzione e flessibilità dell'orario.

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

B) SVILUPPO NEL MEZZOGIORNO

Le imprese della Distribuzione Cooperativa sono impegnate nella realizzazione di nuovi insediamenti nelle regioni meridionali, oltre che nella gestione di quelli esistenti; i piani di sviluppo conseguenti costituiscono oggetto di informazione e consultazione con le OO.SS.

In questi piani il valore della legalità che porta con sé la cooperazione, il rispetto del lavoro, la cultura consumerista cui è orientata la politica commerciale delle imprese trovano una loro ulteriore conferma.

L'occupazione è tutelata da accordi collettivi e dunque da regole certe, condivise e praticate e ciò con evidente diversità rispetto a quanto accade in molti casi nelle realtà commerciali esistenti in queste regioni, dove il lavoro nero ed irregolare è cosi diffuso e praticato.

Le parti convengono che efficienza, competitività e sviluppo dell'occupazione debbono essere a fondamento di questi processi e si impegnano congiuntamente a rendere concreto, nelle forme e nei modi che si renderanno necessari, il loro pieno sostegno a questi importanti processi di sviluppo della cooperazione, riconoscendo ad essi valenza sociale oltre che economica.

In questa visione comune, le parti si impegnano a fare ogni sforzo per affer-

mare concretamente i valori del lavoro e della legalità: le imprese ponendo a fondamento del proprio sviluppo il rispetto dei diritti dei lavoratori sanciti dalle leggi e dai contratti e le OOSS impegnandosi a realizzare, in tale ambito, accordi che diano alle imprese le condizioni di una vera capacità competitiva delle loro strutture, anche sul versante del lavoro e del suo costo, al fine di favorirne il successo durevole.

Gli accordi di avvio, così come quelli per la gestione delle situazioni di possibili crisi che si realizzeranno, saranno pertanto orientati a fare crescere una nuova presenza della cooperazione in questi territori ed a consolidarla nel tempo, in una condizione di vero equilibrio competitivo rispetto al mercato esistente.

Le parti convengono altresì di affidare all'Ente Bilaterale Nazionale il compito di monitorare queste situazioni e di offrire alle stesse parti conoscenza piena ed aggiornata di questi processi onde consentire loro, quando necessario, di concerto con le imprese e con le OO.SS a livello territoriale, gli opportuni interventi.

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

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

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

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

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

Al fine di favorire tale obiettivo:

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

per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato il riferimento alla percentuale indicata dall'art. 100 comma 1 è stabilita in 13% mentre quella stabilita per i lavoratori impiegati previa stipulazione di contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 102 è determinata in 13% e non potranno complessivamente superare il 22% annuo dell'organico in forza nella singola unità produttiva con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato. Rimangono invariate le altre disposizioni contenute negli articoli relativi a tali istituti.

- *Al fine di favorire un adeguato inserimento professionale dei nuovi assunti, nel quadriennio di maturazione dei permessi di cui sopra saranno destinate 36 ore di formazione aggiuntiva on the job.*
- *Le parti effettueranno una verifica sei mesi prima della scadenza del CCNL dei risultati ottenuti con la sperimentazione,ivi compresa quella relativa alla formazione, al fine di valutarne l'efficacia in relazione agli obiettivi della presente disciplina sperimentale, da misurarsi tanto sulla stabilizzazione dell'occupazione quanto sul recupero della produttività.*
- *In riferimento alla maggiore produttività effettivamente registrata le parti potranno valutare in sede aziendale modalità di collegamento di tale incremento con la parte variabile della retribuzione dei lavoratori assunti in data successiva alla stipulazione del presente contratto*

SEZIONE PRIMA
DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 62
PREMESSE GENERALI

1. Il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30 della legge n. 247/2007) è intervenuto a disciplinare in un unico organico testo di legge il contratto di apprendistato come strumento negoziale prioritario per favorire l'incremento dell'occupazione giovanile e per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, definendolo nelle seguenti tipologie: a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

2. Il D.Lgs. n. 167/2011 ha rimesso agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la disciplina generale del contratto di apprendistato nel rispetto dei principi espressamente dalla stessa norma indicati, nonché le modalità di erogazione della formazione aziendale nell'apprendistato di tipo a) e, relativamente all'apprendistato di tipo b), la durata e le modalità di erogazione della formazione, la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto (purché entro il limite massimo indicato), l'individuazione delle figure professionali dell'artigianato (a cui poter applicare la superiore durata massima) e le specifiche modalità di svolgimento del contratto.

3. Con l'accordo collettivo nazionale dell'apprendistato, stipulato in data 13 giugno 2012, le parti intendono disciplinare il contratto di apprendistato per quanto dalla legge rimesso alla loro competenza.

PARTE I
DISCIPLINA GENERALE

Art. 63
FORMA DEL CONTRATTO

1. Il contratto di apprendistato, il patto di prova ed il relativo piano formativo individuale devono essere redatti in forma scritta. Nel contratto devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di

inquadramento iniziale, eventualmente quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato.

2. Il piano formativo individuale, allegato 14 al presente accordo, dovrà essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto ovvero, per le tipologie di cui alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011, nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

Art. 64
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. 65
LIMITI NUMERICI

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. 66
PROCEDURE DI APPLICABILITÀ

1. Le imprese cooperative, che intendono assumere apprendisti, debbono presentare domanda corredata dal piano formativo, predisposto sulla base di progetti standard, all'Ente Bilaterale Nazionale, il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste in materia di apprendistato, ai pro-

grammi di formazione indicati dall'impresa o alla regolamentazione dei profili formativi definiti dalle Regioni.

2. Ove l'Ente Bilaterale non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

3. Le parti concordano altresì che i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

Nota

in attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale il parere di conformità continuerà ad essere rilasciato dagli attuali Comitati Misti Paritetici Territoriali ovvero da quello Nazionale, con relativo obbligo di informazione sull'attività svolta da parte di quelli Territoriali al Comitato Misto Paritetico Nazionale.

Art. 67
TUTOR O REFERENTE AZIENDALE

1. Al momento dell'avvio dell'attività formativa è individuato dall'impresa un tutor ovvero un referente aziendale, sia esso interno che esterno, con il compito di seguire l'attuazione del programma formativo degli apprendisti allo stesso affidati.

2. Il tutor o il referente aziendale sono i soggetti che ricoprono la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e dovranno possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato ed essere provvisti di adeguate competenze.

3. Per l'apprendistato professionalizzante qualora l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima metterà a disposizione un tutor o un referente per l'apprendistato provvisti di adeguate competenze.

Art. 68
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

1) *impartire o far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la ca-*

pacità per diventare lavoratore qualificato;

2) *non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo:*
3) *non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o la mestiere per il quale è stato assunto;*
4) *consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna alla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;*
5) *accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio.*

Art. 69
DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

1) *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;*
2) *prestare la sua opera con la massima diligenza;*
3) *partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;*
4) *osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale della Distribuzione Cooperativa e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purchè questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.*

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 70
PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

1. In caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, il periodo di apprendistato sarà corrispondentemente prolungato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi e fermo restando il proseguimento dell'iter formativo stabilito.

2. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del periodo di apprendistato.

Art. 71
RECESSO DURANTE IL PERIODO DI APPRENDISTATO

Durante il periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto unicamente per giusta causa o giustificato motivo.

Art. 72
RECESSO ALLA SCADENZA

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, ai sensi dell'art. 2, lett.m), D.Lgs. n. 167/2011, a comunicarlo all'altra con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente della scadenza del periodo di formazione.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 c.c. si applica la disciplina contrattuale del CCNL della Distribuzione Cooperativa in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora nessuna delle parti eserciti la suddetta facoltà di recesso il rapporto proseguirà come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 73
RICONOSCIMENTO DEI PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

1. Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziendale dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore ad un anno tra la fine dell'ultimo rapporto di lavoro e la nuova assunzione dell'apprendista.

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

3. Nel caso di apprendista minorenne l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque ad intervalli non superiori ai sei mesi, la sua famiglia o chi esercita la potestà, dei risultati dell'addestramento.

4. Al momento della stipula del contratto individuale, in attesa della normativa di attuazione del libretto formativo, il dipendente tramite idonea documentazione o autocertificazione dichiarerà eventuali periodi di apprendistato, come da modulistica allegata, svolti nell'arco dei 12 mesi precedenti.

5. L'impresa informerà periodicamente le RSU/RSA dei risultati complessivi degli apprendisti in forza.

Art. 74
RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE E REGISTRAZIONE NEL LIBRETTO FORMATIVO

1. Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

2. In assenza del libretto formativo di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003, la predetta attestazione della formazione svolta varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Art. 75
TRATTAMENTO NORMATIVO

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

2. Il contratto di apprendistato, ove stipulato a tempo parziale, comporterà, limitatamente al periodo formativo, lo svolgimento di una prestazione di durata non inferiore al 60% della prestazione prevista per il tempo pieno, ferme restando, per l'apprendistato professionalizzante, le ore di formazione e le durate indicate nell'allegata Tabella 1.

Fatti salvi gli accordi esistenti, è comunque demandata alla contrattazione di livello aziendale la possibilità di modificare la percentuale di cui sopra.

Art. 76
TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Ai sensi dell'art. 2, lett.c), del D.Lgs. n. 167/2011, 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.*

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

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

Art. 77
PERCENTUALE DI CONFERMA

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.

Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato ovvero fino

a tre contratti di apprendistato per le Imprese Minori di cui al CCNL della Distribuzione Cooperativa.

Art. 78
PREVIDENZA COMPLEMENTARE ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato è riconosciuto il diritto alla fruizione dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare alle condizioni previste per tutti gli altri lavoratori, salvo per la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro che, per tutto il periodo di apprendistato, sarà pari all'1,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, della retribuzione utile per il computo del T.F.R.

Art. 79
FORMAZIONE FINANZIATA - FONCOOP

4. Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo Foncoop, ai sensi dell'art. 19, comma 7, della Legge n. 2 del 28 gennaio 2009.

PARTE II
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Art. 80
SFERA DI APPLICAZIONE

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

2. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra

i 18 anni e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005

Art. 81
DURATA DELL'APPRENDISTATO

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, salvo quanto previsto dal successivo art. 20, il periodo di apprendistato professionalizzante, tenuto dalle parti conto del tipo di qualificazione da conseguire, non potrà superare le seguenti durate:

1° livello	*36 mesi*
2° livello	*36 mesi*
3° livello super	*36 mesi*
3° livello	*36 mesi*
4° livello super	*36 mesi*
4° livello	*36 mesi*
5° livello	*36 mesi*

Art. 82
FIGURE PROFESSIONALI DELL'ARTIGIANATO

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 e quindi in deroga al precedente art. 81 del presente accordo le parti hanno individuato le figure professionali aventi contenuti di competenze omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali quindi è possibile che i contratti di apprendistato siano stipulati per una durata sino a cinque anni. Tali figure professionali sono quelle indicate nell'allegata Tabella 2 che è da intendersi parte integrante del presente accordo.

Art. 83
DURATA, CONTENUTI E MODALITÀ DI EROGAZIONE DELL'IMPEGNO FORMATIVO

1. Le parti hanno convenuto di definire la durata ed il contenuto del percorso formativo dell'apprendista assunto con contratto di apprendistato professionalizzante in relazione alla qualificazione da conseguire e quindi all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze. I requisiti, sia qualitativi che quantitativi, di tale formazione professionalizzante sono indicati nelle allegate Tabelle 1 e 2, che devono intendersi come parte integrante del presente accordo.

2. La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta sia sul lavoro, sia in aula, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning, laddove in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata ed attraverso mezzi di tele affiancamento o video comunicazione da remoto.

3. In assenza del libretto formativo la registrazione della formazione erogata, sia interna in affiancamento sia esterna, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici o fogli firma.

4. Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare di norma 30 giorni prima della scadenza del contratto.

PARTE III
CONTRATTI DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE E DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Art. 84
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

1. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

2. La durata del contratto, rimessa alla determinazione delle parti in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire, non potrà essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

3. Relativamente ai profili formativi le imprese si atterranno ai regolamenti adottati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano.

4. Le modalità di erogazione della formazione aziendale sarà determinata all'interno dell'Ente bilaterale di cui al CCNL della Distribuzione Cooperativa e dovrà rispettare gli standard generali fissati dalle regioni.

Art. 85
APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

1. A sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 167/2011 possono essere assunti con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/1999, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

2. Per la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato e con riferimento ai soli profili che attengono alla formazione le imprese si atterranno alle normative regionali, in difetto delle quali il contratto potrà essere comunque attivato in forza delle convenzioni stipulate dalle singole imprese o dalle loro Associazioni con le Università, gli Istituti tecnici e professionali e le Istituzioni formative o di ricerca di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011.

PARTE IV
DISPOSIZIONI FINALI, RINVIO ALLA LEGGE E DECORRENZA

Art. 86
DISPOSIZIONI FINALI

1. La disciplina del contratto di apprendistato di cui alla presente sezione è stata introdotta dall'Accordo nazionale stipulato in data 13 giugno 2012 e sostituisce integralmente quella contenuta nel CCNL di categoria con scadenza al 31 dicembre 2010, rimasta in vigore fino 25 aprile 2012 ai sensi dell'art. 7 comma 7 del D.Lgs. 167/2011, e rispetto alla quale peraltro costituisce, nel suo complesso, una condizione di miglior favore.

2. Le parti, nel darsi atto che il presente accordo è stato sottoscritto nel rispetto dei principi enunciati dal D.Lgs. n. 167/2011 ed in ottemperanza ai rinvii da questo disposti alla contrattazione collettiva nazionale, confermano che la disciplina dell'istituto dell'apprendistato costituisce materia demandata esclusivamente alla contrattazione collettiva di livello nazionale e che, conseguentemente, ogni vigente accordo di secondo livello esclusivamente inerente alla disciplina dell'istituto stesso dovrà ritenersi non più applicabile e quindi automaticamente sostituito dal presente accordo nazionale. Sono fatte salve le disposizioni degli

accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del D.Lgs. n. 276/2003, in quanto compatibili con le vigenti disposizioni di legge e del presente accordo. Sono fatti salvi i contratti individuali di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del presente accordo.

3. Qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato a conclusione delle attuali trattative sulla riforma del mercato del lavoro, le parti si impegnano ad incontrarsi per operare le necessarie ed opportune armonizzazioni e/o modificazioni ai contenuti del presente accordo.

4. Per quanto non disciplinato dalla presente disciplina le parti espressamente rinviano alle disposizioni di legge vigenti in materia ed in particolare al Testo unico di cui al D.Lgs. n. 167/2011. (art. 25 dell'Accordo sull'Apprendistato-Rinvio alla Legge)

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che le norme del presente accordo dovranno essere armonizzate, a livello territoriale, con le eventuali regolamentazioni delle Provincie autonome di Trento e Bolzano, in materia di durata e formazione dell'apprendistato professionalizzante, previste in relazione alle speciali competenze assegnate alle predette Provincie anche a seguito di accordi interconfederali provinciali.

Art. 87
DECORRENZA

La disciplina di cui alla presente sezione decorre dalla data di sottoscrizione (13 giugno 2012) del relativo Accordo nazionale di riordino della disciplina del contratto di apprendistato per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa di cui formano parte integrante le tabelle 1 e 2 ad esso allegate (v. allegato n. 14)

Nota

vedi Avvertenze, pag 24, punto 4.

SEZIONE SECONDA
CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 88
NORMATIVA

1. Il contratto di inserimento, finalizzato a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di specifiche categorie di soggetti, è disciplinato dal Capo II del Titolo VI del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

2. La regolamentazione contenuta nel presente Titolo contrattuale è pertanto adottata sulla base della riferita normativa legale ed in conformità della stessa.

Art. 89
CAMPO DI APPLICAZIONE

In relazione alle categorie di soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento di cui all'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, si intendono per"disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1. comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro od aver cessato un'attività autonoma, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Art. 90
AMMISSIBILITÀ

Il contratto di inserimento è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dall'art. 44 del presente contratto, con esclusione delle figure professionali individuate nel VI livello d'inquadramento.

Art. 91
PIANO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO

1. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, del D.Lgs.n. 276/2003 le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento sono determinate come segue:

- a) Ogni singolo piano di inserimento, tenuto conto delle peculiari esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, dovrà essere predisposto in modo da garantire la realizzazione del pro-

getto individuale di inserimento.

- b) La durata ed il contenuto della formazione teorica e le modalità dell'addestramento pratico saranno dall'azienda modulati in ragione sia del grado e della tipologia delle capacità professionali eventualmente già acquisite dal lavoratore in precedenti esperienze lavorative, sia della tipologia e natura dei titoli di studio o professionali di cui lo stesso sia eventualmente in possesso.
- c) Per i soggetti al primo impiego ovvero in caso di inserimento per qualifiche di particolare contenuto professionale o specialistico le aziende valuteranno l'opportunità di assegnare al lavoratore un tutor a cui fare riferimento nel corso dell'addestramento pratico che si realizzerà nell'espletamento dell'attività lavorativa.
- d) Fermi restando i criteri di modulazione indicati alla precedente lettera b), la formazione teorica non potrà in ogni caso risultare inferiore alle 16 ore e sarà prevalentemente dedicata allo specifico apprendimento di nozioni antinfortunistiche, di disciplina del rapporto di lavoro e di organizzazione aziendale.

2. Diverse e/o ulteriori modalità di definizione dei piani individuali di inserimento potranno essere determinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

3. I risultati dell'attività formativa rivolta all'insieme dei lavoratori di cui al presente Titolo saranno oggetto di informazione e verifica con la R.S.U./ R.S.A.

Art. 92
DURATA DEL CONTRATTO

Fermi restando i limiti indicati dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, la durata del contratto di inserimento nel limite massimo di 18 mesi, ad esclusione dei lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lettera f), la cui durata può essere estesa fino a 36 mesi, sarà concordata individualmente in funzione della realizzazione del progetto di inserimento definito con il consenso del lavoratore, tenuto conto, in caso di reinserimento, delle esperienze professionali in precedenza acquisite dal lavoratore e del grado di compatibilità di queste con il nuovo contesto lavorativo.

Art. 93
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Al lavoratore assunto con contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili le disposizioni di cui al D.Lgs. 368/2001.

Diverse previsioni potranno essere definite dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

2. La durata massima del periodo di prova da apporre al contratto di inserimento è fissata dall'art. 42 del presente contratto con riferimento al livello di assunzione iniziale.

3. Al lavoratore assunto con contratto di inserimento si applicano le disposizioni relative alla malattia ed infortunio di cui al Titolo XVII del presente contratto.

Art. 94
TRATTAMENTO ECONOMICO

Ai sensi dell'art. 59, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, per tutta la durata del rapporto di inserimento l'inquadramento del lavoratore sarà:

- di due livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il contratto di inserimento per la prima metà del periodo;
- di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il contratto di inserimento per la seconda metà del periodo.

Qualora l'inserimento da conseguire sia quello corrispondente alle qualifiche indicate nel livello V, l'inquadramento del lavoratore sarà inferiore di un solo livello.

Art. 95
PERCENTUALE DI CONFERMA

La disciplina di cui al presente Titolo non è applicabile alle imprese che al momento in cui dovrebbe avvenire l'assunzione risultino non avere mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 75% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di inserimento, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nei 18 mesi precedenti sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

Art. 96
ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto collettivo.

Art. 97
DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto dalla presente Sezione il contratto di inserimento è disciplinato dalle disposizioni legali vigenti ed in particolare dalle norme contenute nel Titolo VI, Capo II, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Nota
vedi Avvertenze, pag. 24 , punto 5.

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

Art. 98
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

I. incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
II. periodi di più intensa attività non ricorrenti nell'arco dell'anno, derivati da richieste di mercato alla quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali, ivi comprese le apertura domenicali e festive ed i periodi interessati da iniziative commerciali e/o promozionali;
III. aperture di nuove unità produttive e/o ristrutturazioni di punti di vendita o di singoli reparti;
IV. sostituzioni di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione aziendale o di riqualificazione professionale, siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento, sia che questi vengano effettuati all'interno dell'impresa che all'esterno;
V. attività a carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
VI. esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
VII. attività legate alla manutenzione degli impianti;
VIII. attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;
IX. sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro;
X. affiancamento preliminare alla sostituzione di un lavoratore assente, entro il limite massimo di 2 mesi.

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

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

a) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
b) sostituzione di lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede,oppure distaccati presso altre aziende;

c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
d) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;
e) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento diverse da quelle di cui al punto IV del comma 1.

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

5. Ai sensi dell'art. 5, comma 4 quater, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 21, comma 3, del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. La contrattazione collettiva di secondo livello potrà aumentare il periodo di efficacia del diritto di precedenza di cui sopra.

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

7. Ai sensi dell'art. 5, comma 4 sexies, del D.Lgs. n. 368/2001, il diritto di precedenza di cui ai precedenti commi 5 e 6 può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Nota
vedi Avvertenze, pag. 24 , punto 5.

Art. 99
SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1. Ferma per il resto la disciplina della successione di contratti a tempo determinato, di cui all'art. 5 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (come modificato ed integrato dall'art. 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 e dall'art. 21, comma 2, del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133), e ferma restando l'applicazione delle disposizioni transitorie di cui all'art. 1, comma 43, della stessa legge n. 247/2007, le parti, nell'ottica della stabilizzazione occupazionale prevista dal capitolo su ‹‹efficienza, competitività, processi di stabilizzazione occupazionale››, convengono che le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto non si avvaranno della facoltà di deroga, prevista dal comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, e quindi della possibilità di stipulare un ulteriore successivo contratto a tempo determinato. A fronte di motivate esigenze tecnico-organizzative, riscontrate dalle parti, potranno essere definite disposizioni diverse con accordi collettivi stipulati a livello territoriale o aziendale dalle organizzazioni sindacali stipulanti il vigente CCNL.

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

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

Art. 100
PERCENTUALE DI LAVORATORI ASSUMIBILI
CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED ESENZIONI

1. Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato, di cui all'art. 99, non potrà superare il 13% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva.

Semestralmente verrà fatta dalle parti una verifica sull'andamento dell'utilizzo percentuale dell'istituto. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto di inserimento, nonché quelle effettuate *ex art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001*.

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

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

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

a) ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001;
b) per le ragioni di cui ai punti V e VI, comma 1, dell'art. 98;
c) per le ragioni di cui al punto III, comma 1, dell'art. 98, con il limite temporale di 12 mesi relativamente all'avvio di nuove attività, elevabile dalla contrattazione di secondo livello;
d) per tutte le ragioni sostitutive;
e) con i lavoratori di età superiore ai 55 anni.

5. Ferme restando le esclusioni di cui al precedente comma, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e i lavoratori impiegati previa stipulazione di contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 101, non potranno complessivamente superare il 22% annuo dell'organico in forza nella singola unità produttiva con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato.

6. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate intese diverse con riferimento ai limiti di cui ai precedenti commi 1 e 5.

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

Art. 101
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

a) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
b) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
c) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;
d) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento.

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

Art. 102
PERCENTUALI DI LAVORATORI IMPIEGABILI PREVIA STIPULAZIONE DI CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED ESENZIONI

1. Ferme restando le ragioni di stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 13% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, assunto con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato.

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

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

4. Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato ed i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 22% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, assunto con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato.

5. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate intese diverse con riferimento al limite di cui ai precedenti commi 1 e 4, nonché stabilite modalità e criteri delle erogazioni economiche, così come previsto dal comma 4 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 276/2003.

6. Sono fatte salve le percentuali di impiego di lavoratori, previa stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, definite da accordi aziendali in essere.

7. Resta inteso che i lavoratori, impiegati previa stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato attivati per ragioni sostitutive, sono da considerarsi sempre aggiuntivi al limite percentuale fissato dal presente articolo o dalla contrattazione di secondo livello in materia di utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

SEZIONE QUARTA
IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 103
NOZIONI, PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ

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

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

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

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

a) volontarietà da entrambe le parti;
b) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
c) modificabilità dell'articolazione dell'orario inizialmente concordato sulla base di intese volontarie fra le parti;
d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e) disponibilità delle imprese cooperative a fornire adeguate informazioni alle R.S.U./R.S.A. o in mancanza alle OO.SS. territoriali a richiesta delle stesse in materia di lavoro supplementare e clausole elastiche, al fine di un confronto anche finalizzato a possibili intese.

Art. 104
DIRITTO DI PRECEDENZA

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 44, lett. e) della legge n. 247/2007,il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

2. I lavoratori studenti, assunti con contratto a tempo indeterminato della durata di 8 e, rispettivamente, di 16 ore settimanali ai sensi dell'art. 106, comma 5, avranno diritto di precedenza, al momento in cui cessa la condizione di studente, con riguardo al passaggio del proprio rapporto di lavoro a 20 ore settimanali, in caso di nuove assunzioni a tempo parziale e a tempo indeterminato con orario di lavoro settimanale di 20 ore.

Art. 105
NORMATIVA

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

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

3. Le modalità di gestione del lavoro a tempo parziale saranno contrattate preventivamente tra le parti in sede aziendale. In tale ambito la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà compresa nelle articolazioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 116.

Art. 106
FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

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

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

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

4. Fermo restando che la prestazione lavorativa con orario giornaliero fino a 4 ore non potrà essere frazionata nella stessa giornata, salvo espressa richiesta del lavoratore, le modalità di svolgimento della prestazione individuale, nel rispetto con quanto previsto dal comma 2, saranno fissate tra l'impresa e il lavoratore, di norma, entro i seguenti limiti (minimi):

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

5. Potranno essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale indeterminato ed anche a termine della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica, qualora previsto dalla contrattazione collettiva aziendale, in altro giorno della settimana e fino a 16 ore, per le giornate festive e quelle precedenti le festività, a cui potranno accedere studenti, donne

e/o lavoratori anche occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro. Diverse previsioni potranno essere definite previo accordo aziendale e, laddove non si eserciti la contrattazione collettiva aziendale, previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Nazionale.
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. 107
PART TIME CON ORARIO SPERIMENTALE A 30 ORE

1. In conformità ai principi ed alle finalità dalle parti espressi e condivisi nelle premesse enunciate all'art. 61 del presente contratto e quindi nella precipua ottica di creare condizioni che consentano, da un lato al lavoratore a tempo parziale di incrementare, anche in via temporanea, il proprio orario di lavoro e nel contempo di arricchire la propria professionalità e dall'altro alle imprese di adottare forme organizzative di flessibilità dei rapporti a tempo parziale, le parti potranno ricercare soluzioni sperimentali finalizzate all'incremento dell'orario di lavoro dei part-time in coerenza con i principi di flessibilità richiesti.

2. Con questi riferimenti, a livello aziendale, a seguito di verifica della sussistenza di condizioni organizzative ed economico/gestionali che lo consentano, le parti potranno definire accordi per l'introduzione di una forma sperimentale di part-time a 30 ore settimanali medie e a 1.560 ore annue.
Le parti convengono che tale forma di part-time sperimentale è finalizzato a dare luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa indicati all'art. 224 (detassazione degli istituti che danno luogo ad incrementi di produttività), nonché a favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori.
Tale forma di part-time sperimentale sarà realizzata tramite progetti da concordare al secondo livello di contrattazione. Tali progetti prevederanno l'adesione dei lavoratori anche attraverso la volontaria trasformazione dell'accordo individuale di lavoro a tempo parziale.
Le parti convengono che a seguito della introduzione di tale forma di part-time sperimentale, in sede di Ente Bilaterale, si procederà alla verifica degli effetti prodotti a livello aziendale e di sistema.

Art. 108
LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

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

2. Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184, secondo le modalità previste dall'art. 187, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.

3. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 184, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

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

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

6. Le parti si danno reciprocamente atto e convengono che la presente disciplina del lavoro supplementare è globalmente di miglior favore per il lavoratore rispetto a quella prevista dall'art. 3 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche ed integrazioni.

7. Il monte ore annuale di lavoro supplementare sarà comunicato alle R.S.U./R.S.A, su specifica richiesta delle stesse, per consentire alle parti, con verifica di norma semestrale, il monitoraggio circa l'utilizzo dello stesso, al fine della stabilizzazione degli orari, nell'ambito di quanto previsto dal capitolo su ‹‹efficienza, competitività, processi di stabilizzazione occupazionale››.

Art. 109
CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

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

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

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

3. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 1, le ore di lavoro normali effettivamente oggetto di variazione verranno retribuite con una maggiorazione pari all'1,5%, comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.
In alternativa le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120,00 euro, da corrispondere per quote mensili. Tale

indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

4. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 2, il limite massimo della variabilità in aumento della prestazione lavorativa è stabilito nel 30% della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro in aumento relative alle clausole elastiche verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 35% +1,5% (36,50%) comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 110
LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Ai sensi dell'art. 12 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000 i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 12 bis, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o

della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Ai sensi del medesimo art. 12 bis, comma 3, in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 L. 4 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 111
CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

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

SEZIONE QUINTA
IL CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO

Art. 112
REGOLE APPLICABILI AL LAVORO RIPARTITO

1. Ai sensi dell'art. 41, D.Lgs. 276/2003 Il contratto di lavoro ripartito, stipulato in forma scritta, è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica prestazione lavorativa.

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente ed in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro.

3. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

4. La risoluzione del rapporto, comunque determinata, nei confronti di uno dei lavoratori coobbligati non comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale qualora il lavoratore rimasto in forza si renda disponibile ad adempiere, integralmente o parzialmente, la prestazione lavorativa ed il datore di lavoro accetti di trasformare l'originario contratto ripartito in un normale contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

5. La risoluzione del rapporto, comunque determinata, nei confronti di uno dei lavoratori coobbligati non comporterà ugualmente l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale qualora le parti, entro un mese dall'evento, si accordino per consentire il subentro di altro lavoratore e quindi la prosecuzione dell'originario rapporto ripartito. Nelle more del suddetto periodo e salvo diverso accordo tra le parti, il lavoratore rimasto in forza assumerà temporaneamente l'obbligo di rendere l'intera prestazione.

6. Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente Bilaterale Nazionale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente.

TITOLO XIV
ORARIO DI LAVORO

SEZIONE PRIMA
IL TEMPO DI LAVORO

Art. 113
DURATA SETTIMANALE – LAVORO EFFETTIVO

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

2. Nel rispetto della disciplina di cui all'art. 8 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, ai fini di cui al comma 1 non si considerano come lavoro effettivo il tempo necessario per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno delle imprese, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero.

3. L'orario di lavoro dei minori di cui alle disposizioni di legge non può durare senza interruzione più di quattro ore e mezza.

4. La determinazione della paga oraria sarà effettuata con i divisori convenzionali di cui all'art. 187 riferiti all'orario normale effettivo di lavoro settimanale.

5. In coerenza con le finalità di cui all'art. 61 lettera c) e con la disciplina sui permessi dello stesso articolo, al comma 2, nell'arco di vigenza del presente contratto l'orario settimanale di lavoro per i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo è fissato in 40 ore settimanali, con il relativo divisore di cui all'art. 187 (divisore 168), al quale fare riferimento per l'applicazione delle flessibilità e dello straordinario, di cui agli articoli 117, 118, 125, 126.

Art. 114
LAVORO FUORI SEDE

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

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

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

Art. 115
PERMESSI

1.In riferimento all'orario normale di lavoro di cui all'art. 113 comma 1, a far data dal 1 gennaio 1994, le ore di permesso retribuite annue sono stabilite in 24.

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

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

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

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

Art. 116
DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

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

- la migliore utilizzazione dei fattori produttivi e della forza lavoro, per incrementare la competitività e la produttività aziendale;
- il miglioramento del servizio ai consumatori;
- il pieno utilizzo degli impianti;
- il miglioramento delle condizioni complessive di lavoro dei dipendenti, da conseguire anche attraverso il tendenziale restringimento del nastro orario.

2. Per il conseguimento degli obiettivi di cui sopra le parti convengono che la distribuzione dell'orario di lavoro di cui al primo comma si realizzerà con articolazioni dell'orario di lavoro essenzialmente riscontrabili in turni unici continuati, fasce orarie differenziate e orari spezzati anche diversamente combinati tra loro.

3. A tal fine potranno essere attuate, anche in via sperimentale nell'ambito dell'esercizio della contrattazione aziendale, forme diversificate di orario

di lavoro anche per gruppi di dipendenti e/o per aree professionali in rapporto alle diverse tipologie strutturali. Le articolazioni dell'orario di lavoro, di cui sopra, saranno attuate in modo da far fronte più efficacemente anche ai periodi di maggiore attività produttiva ed agli orari di maggiore concentrazione delle vendite e dei servizi.

4. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni comunicati e stabiliti ai sensi del comma 1 anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti od uffici.

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

6. Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro, le imprese terranno quale riferimento generale per la distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero quello della durata dell'orario normale di lavoro di 8 ore.

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

Art. 117
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO

1. Sulla base di quanto previsto dalla premessa al titolo XIII (tipologie contrattuali), si concorda che l'attuazione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro sia finalizzata al raggiungimento di risultati positivi sulla produttività e sulla qualità del servizio attraverso una maggiore efficienza organizzativa, tenendo conto al contempo e delle esigenze dei lavoratori e di risultati positivi occupazionali, anche con incremento di orari dei rapporti a tempo parziale e/o con trasformazione dei rapporti a tempo parziale in rapporti a tempo pieno.

2. In questo quadro, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, l'impresa attiverà il confronto finalizzato ad intese a livello aziendale per realizzare diversi regimi di orario con il superamento e con la riduzione dell'orario normale settimanale di cui all'art. 113. Il superamento dell'ora-

rio normale settimanale sarà consentito sino al limite massimo di 42 ore e per un massimo di 24 settimane.

3. A fronte della prestazione delle ore aggiuntive, ai sensi del precedente comma, l'impresa riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dei 12 mesi successivi all'inizio della flessibilità, ed in un periodo di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

4. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario normale settimanale, di cui all'art. 113, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario medesimo, senza aumenti o decurtazioni retributive, tranne nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i quali saranno effettuati i relativi conguagli in ragione degli orari effettuati nel periodo di riferimento.

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

Art. 118
ACCORDI AZIENDALI SUI REGIMI FLESSIBILI DI ORARIO

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

- superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

2. Diversi limiti dell'orario settimanale e periodi di durata potranno essere convenuti a fronte di specifiche esigenze organizzative. Resta inteso che fino ai limiti di 44 ore settimanali e per un massimo di 24 settimane, l'incremento del monte ore annuo di permessi retribuiti, di cui all'art. 115, sarà pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

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

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

Art. 119
PROCEDURE

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

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

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

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

5. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui all'art. 118, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore straordinarie entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

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

Art. 120
BANCA DELLE ORE

1. Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'art. 118 che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- il numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione delle ore maturate non dovrà superare il 10% della mano d'opera presente al lavoro nella singola unità produttiva o reparto, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della mano d'opera presente al lavoro nella singola unità produttiva o reparto.

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

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

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

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

Art. 121
LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Fermo restando che per la definizione di lavoro notturno e di lavoratore notturno, ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 66/2003, valgono i criteri e le norme da quest'ultimo definiti, il lavoro effettuato dalle ore 22:00 alle ore 06:00 ai soli fini retributivi è compensato con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184 e con la maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione normale di cui all'art. 183.

Art. 122
ORARIO IPERMERCATI

1. Le parti considerano acquisita la compatibilità, in termini organizzativi, tra l'attività di vendita al pubblico negli ipermercati – intendendosi per tali le strutture di vendita al pubblico con una superficie di vendita superiore a 4.500 mq – e l'interesse dei lavoratori a fruire dell'orario di lavoro settimanale di 37 ore, nonché a migliorare le modalità della prestazione, in quanto tali strutture di vendita consentono interventi organizzativi coordinati e finalizzati ad assicurare il miglioramento della produttività, come pure

recuperi nella qualità del lavoro e del servizio, ciò anche tenendo conto delle esigenze di competitività sul mercato.

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

3. Tutto ciò premesso e alla luce di quanto sopra, negli ipermercati delle imprese di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL che realizzeranno la settimana lavorativa di 37 ore, ricorrendo agli strumenti previsti dal CCNL stesso in materia di distribuzione degli orari di cui all'art. 116 e di flessibilità la pratica attuazione di questa avviene, come previsto dal 1 gennaio 1994, utilizzando anche le 8 ore di permessi di cui all'art. 107 del CCNL del 1 gennaio 2003 e le ulteriori 16 ore di cui al CCNL del 20 dicembre 1990 (vedi allegato n. 13).

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

Art. 123
PERSONALE CON FUNZIONI DIRETTIVE

1. Il personale:

   I. preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'impresa o di una parte di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio affidato;
   II. le cui funzioni richiedono un autonomo e discrezionale uso dell'orario di lavoro;
   III. è tenuto a prestare servizio anche dopo l'orario di lavoro per il tempo strettamente necessario per il regolare svolgimento delle funzioni, senza compenso per il lavoro straordinario.

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

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

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

5. Ai gerenti o gestori e ai capi negozio di cui al livello terzo, nonché ai capi reparto, tenuti a prestare servizio anche dopo l'orario normale di lavoro per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad essi affidati, compete, nel caso in cui partecipino alla vendita, il compenso per il lavoro straordinario prestato.

Art. 124
LAVORO DISCONTINUO

1. L'orario normale settimanale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui e di semplice attesa e custodia, intendendosi per tali quelli di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, è fissato in:

- 42 ore dal 1° gennaio 1990.

2. Qualora sussistano fondati motivi che la riduzione settimanale di orario possa determinare una dequalificazione del servizio, una contrazione delle vendite o ingiustificati appesantimenti gestionali, l'orario di lavoro potrà essere di 44 ore settimanali.

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

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

5. Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dal successivo comma 9 saranno utilizzate, previa contrattazione aziendale e comunque in accordo tra le parti, a titolo di permesso indi-

viduale ovvero con diverse modalità, tra le quali quelle stabilite dall'art. 118. Ciò in contemperanza tanto con le esigenze dei lavoratori quanto con quelle dell'impresa.

6. Non sono considerati addetti a lavori discontinui e di semplice attesa e custodia, di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923 n. 2657, i lavoratori aventi le qualifiche e le attribuzioni sotto elencate:

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

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

8. L'orario di lavoro non potrà comunque superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali per i minori tra i sedici ed i diciotto anni compiuti. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

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

10. L'incremento del monte ore, gli assorbimenti dal medesimo per l'attuazione della riduzione dell'orario settimanale di cui al primo comma e l'utilizzazione delle ore residue saranno attuati con le stesse decorrenze e modalità stabilite dall'art. 107 del CCNL del 1° gennaio 2003 per gli altri lavoratori (vedi allegato n. 13).

Art. 125
LAVORO STRAORDINARIO

1. È considerato lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale definito dall'art. 113 del

presente contratto ad eccezione dei periodi di flessibilità di cui agli artt. 117 e 118.

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

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

4. Le necessità di ordine tecnico-organizzativo, che giustificano il ricorso al lavoro straordinario, saranno preventivamente esaminate tra la Direzione dell'impresa e la R.S.U., quando il ricorso ad esso non sia causato da necessità impreviste ed indifferibili.
Le prestazioni di lavoro straordinario saranno comunque contenute nei limiti di 250 ore annue riferite al singolo dipendente.
La prestazione straordinaria, su richiesta del lavoratore, potrà essere recuperata con riposi compensativi, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, fermo restando il diritto alla sola maggiorazione.

5. Per la gestione dei riposi compensativi si fa riferimento all'art. 115 comma 3 e 4 del presente CCNL.

Art. 126
MAGGIORAZIONI

1. Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dagli artt. 113 e 124 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, di cui all'art. 184 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 183:

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

2. Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184 e con la maggiorazione del 35% sulla retribuzione normale di cui all'art. 183.

3. Le ore straordinarie di lavoro prestato la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184 e con la maggiorazione del 55% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 183.

4. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

5. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro né con altre maggiorazioni. *In caso di più maggiorazioni concorrenti si applicherà unicamente la maggiorazione più alta*.

Art. 127
PAGAMENTO

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

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

SEZIONE SECONDA
I RIPOSI

Art. 128
RIPOSO SETTIMANALE

1. 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.

2. Le modalità applicative del riposo settimanale saranno oggetto di confronto a livello aziendale, *nei modi e termini di cui all'art. 1 comma 2, punto B) del presente contratto, tenuto conto degli accordi esistenti.*

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

Art. 129
TRATTAMENTO RETRIBUTIVO DEL LAVORO NEI GIORNI DI RIPOSO SETTIMANALE

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 35% sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 183, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo ai sensi dell'art. 128, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 130
RIPOSO GIORNALIERO

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

2. 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 psicofisica dei lavoratori.

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

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

Art. 131
FESTIVITÀ

Le festività che dovranno essere retribuite, sono quelle appresso indicate:

I) Festività Nazionali

1) 25 Aprile – Ricorrenza della Liberazione.
2) 1° Maggio – Festa dei Lavoratori.
3) 2 Giugno – Festa della Repubblica.

II) Festività infrasettimanali

1) il primo giorno dell'anno;
2) il 6 gennaio – Epifania;
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
4) il 15 agosto – festa dell'Assunzione;
5) il 1° novembre – Ognissanti;
6) l'8 dicembre – Immacolata Concezione;
7) il 25 dicembre – S. Natale;
8) il 26 dicembre – S. Stefano;
9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

Art. 132
LAVORO FESTIVO

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni di cui all'art. 131, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 126 e 187 del presente contratto.

2. Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali o nazionali con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, e cioè non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.

3. Tale trattamento sarà applicato anche alla festività del 4 novembre la

cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese relativo, in base alla legge del 5 marzo 1977, n. 54.

Art. 133
FERIE: COMPUTO DEI GIORNI

1. A decorrere dal 1° gennaio 1980 e in concomitanza col godimento delle ferie dello stesso anno, il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo annuale di ferie nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi – da lunedì a sabato – agli effetti del computo delle ferie.

2. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e, pertanto, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Dichiarazione a verbale

1. Le parti si danno atto reciprocamente che la nuova disciplina della misura e del computo delle ferie di cui al presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia.

2. Nei confronti dei lavoratori che alla data del 1° gennaio 1974 già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi (anzianità di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior favore.

Art. 134
DETERMINAZIONE DEL PERIODO DELLE FERIE

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

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

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

4. Al fine di agevolarne il rientro e la permanenza nel paese di origine, i

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

5. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto di cui all'art. 184.

Art. 135
RATEI FERIE

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

2. L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 184.

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

Art. 136
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. 137
IRRINUNCIABILITÀ DELLE FERIE

1. Le ferie sono irrinunciabili.

2. Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal secondo comma dell'art. 127 per il lavoro straordinario. Nelle imprese che abbiano l'amministrazione automatizzata detto registro può essere sostituito da altra idonea documentazione.

SEZIONE TERZA
PERMESSI E CONGEDI

Art. 138
PERMESSI INDIVIDUALI

A. PERMESSI RETRIBUITI

1. In casi speciali e giustificati la cooperativa potrà concedere, in qualunque epoca dell'anno, permessi retribuiti con facoltà di dedurli da quelli individuali di cui agli artt. 115 e 124, ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

2. Ai sensi del comma 1, dell'art. 4, della legge n. 53 del 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, purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

In caso di ulteriori decessi nell'arco dell'anno il lavoratore avrà diritto ad ulteriori 2 giorni di congedo retribuito.
Resta fermo quanto previsto, in relazione ai casi di documentata grave infermità, dal secondo periodo dell'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000.

3. 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 le esigenze dell'impresa cooperativa, all'utilizzo di permessi non retribuiti da utilizzarsi in continuità con il periodo annuale di ferie.

Art. 139
PERMESSI ELETTORALI

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

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".

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

Art. 140
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. 141
PERMESSI PER CORSI REGOLARI DI STUDIO

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavo-

ro 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.

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

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

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

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

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

7. 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. 142
DIRITTO ALLO STUDIO: PERMESSI DELLE 150 ORE

1. I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente art. 141, volendo migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività aziendale, intendano frequentare, presso istituti pubblici, parificati o riconosciuti, corsi istituiti in base a disposizione di legge, anche monografici e professionali, o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, 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 1° febbraio 1984, moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati presso ciascuna impresa o unità produttiva a tale data.

2. 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 pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore corrispondente almeno al doppio di quelle richieste come permesso.

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

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

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

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

7. Le imprese erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo rimanendo che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle

condizioni indicate al secondo comma, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

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

9. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dal precedente art. 141.

Art. 143
CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, nonché, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 53 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, ancorchè 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.

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

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

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

Art. 144
CONGEDO MATRIMONIALE

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

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

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

4. Durante il periodo del congedo straordinario per matrimonio il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 184.

TITOLO XV
DISCIPLINA PER LE IMPRESE MINORI DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Art. 145
PREMESSA

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

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

degrado di tante zone del nostro paese e, *con condizioni di lavoro regolare.*

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

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

Tanto premesso le parti hanno convenuto di riservare alle imprese minori, come definite dal successivo art. 146, la disciplina speciale contenuta nel presente Titolo.

Art. 146
NOZIONE DI IMPRESE MINORI

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

2. Ai fini della attribuzione ad una impresa della qualifica di impresa minore si procederà, in sede di *confronto al secondo livello*, alla verifica della sussistenza della prevalenza della tipologia "superette" nella rete distributiva aziendale, riferita all'insieme delle unità produttive "superette", e/o tipologia inferiore.

Art. 147
ORARIO DI LAVORO

1. L'orario normale di lavoro nelle imprese di cui al presente titolo è fissato per tutti i lavoratori in 40 ore settimanali con applicazione del divisore convenzionale 168. In considerazione della particolare gravità della situazione economica in cui versano attualmente le imprese minori della distribuzione cooperativa identificate nel presente titolo e che occupano fino ad una media per unità produttiva di 15 addetti equivalenti f.t. i permessi individuali annui sono riconosciuti nella misura di 60

ore per tutti i lavoratori dipendenti per il periodo di vigenza del presente CCNL. Al termine di detto periodo i permessi di cui sopra saranno pari ad 88 ore.
Per tutte le altre imprese minori, i permessi individuali per il raggiungimento dell'orario settimanale di 40 ore sono determinati in 104. Per gli assunti dopo la data di sottoscrizione del presente CCNL ed entro la vigenza dello stesso, tali permessi (104) saranno maturati con la modalità prevista all'art. 61 lettera C).
Per far fronte alla variazioni dell'intensità lavorativa l'impresa attiverà il confronto a livello aziendale o territoriale finalizzato ad intese, per realizzare diversi regimi di orario con il superamento e con la riduzione dell'orario normale di cui sopra. Il superamento sarà consentito, fino al limite massimo di 44 ore e la riduzione fino ad un minimo di 24 ore settimanali e per un massimo di 26 settimane, anche non consecutive, nel corso di un anno dall'inizio della flessibilità.

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

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

4. Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dall'art. 115 saranno utilizzate, in accordo tra le parti, a titolo di permesso individuale ovvero con diverse modalità, tra le quali quelle stabilite dall'art. 119. Ciò in contemperanza tanto con le esigenze dei lavoratori quanto con quelle dell'impresa.
In riferimento alle imprese minori che occupino fino a 30 unità lavorative ed una media aziendale per singola unità produttiva non superiore a tre unità, le parti in sede di contrattazione aziendale o territoriale potranno definire diverse modalità di gestione delle ore di cui al 1° capoverso del presente comma.

NORMA TRANSITORIA

In riferimento a quanto previsto al comma 1 dell'art. 147, ai lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente accordo hanno in essere un rapporto di lavoro part-time, si garantirà il mantenimento della retribuzione percepita e rapportata alla precedente normativa sull'orario di lavoro a 38 ore, attraverso la previsione di due specifiche componenti retributive, che saranno attribuite a far data dal 1 gennaio 2012:

1) *la retribuzione derivante dall'applicazione del nuovo orario di lavoro a 40 ore;*
2) *un assegno ad personam individuale, assorbibile, pari alla differenza tra la retribuzione rapportata a 38 ore percepita al 31 dicembre 2011, e quella derivante dal nuovo orario in vigore dal 1° gennaio 2012.*

Art. 148
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

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

Art. 149
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. 150
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.

TITOLO XVI
TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 151
TRASFERTA

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Art. 152
CONDIZIONI E LIMITI DEL TRASFERIMENTO

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

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

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. 153
TRASFERIMENTI CON CAMBIO DI RESIDENZA

1. MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

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.

2. TRATTAMENTO

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.

3. INDENNITÀ

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

3.1 A chi non abbia familiari a carico:

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

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

I. il rimborso delle spese effettive di viaggio secondo la via più breve, per sé e per le persone della sua famiglia;
II. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
III. il rimborso per l'eventuale perdita del canone di locazione ove

non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

IV. una 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. 154
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.

TITOLO XVII
AMBIENTE, SALUTE, MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 155
NORMATIVE GENERALI

Per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro le imprese si impegnano al rispetto delle normative legali vigenti, con particolare riferimento agli obblighi discendenti dall'art. 2087 codice civile, dall'art. 9 legge 300/1970 e dal D.Lgs. n. 81/2008.

L'istituzione e le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza sono regolate ai sensi degli artt. 47, 48, 49 e 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

Gli istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla normativa legale vigente mediante propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle imprese. I rappre-

sentanti dei patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività.

Art. 156
VIDEOTERMINALI

1. Le parti convengono che le apparecchiature informatiche, dotate di video terminale, di cui alla Direttiva del Consiglio CEE del 29 maggio 1990, sono da considerarsi un comune strumento di lavoro che agevola lo svolgimento della attività lavorativa. Per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori addetti all'impiego di tali apparecchiature si applicano le norme di cui al D.Lgs. n. 81/2008

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

3. In caso di utilizzo prevalente e continuato delle apparecchiature informatiche dotate di video terminale l'attività lavorativa degli operatori dovrà essere organizzata con periodiche interruzioni durante le quali saranno assegnati ad altri compiti. Si applica in ogni caso quanto previsto dagli art. 172 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2008.
4. In caso di pregiudizio alla salute, accertato dagli organi competenti, dovuto all'utilizzo di apparecchiature informatiche dotate di video terminali, la lavoratrice, durante il periodo della gestazione, dovrà essere adibita obbligatoriamente ad altre mansioni.

Art. 157
ISCRIZIONE AL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

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

Art. 158
DEFINIZIONE DI MALATTIA

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

Art. 159
COMUNICAZIONE E CERTIFICAZIONE MEDICA

1. Salvo i casi di giustificato e comprovato impedimento, in caso di malattia o infortunio nonché in caso di prosecuzione della malattia stessa, il lavoratore ha l'obbligo di 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 dagli artt. 207 e 208 del presente contratto.

2. Il lavoratore ammalato è tenuto altresì:

I. a far recapitare alla cooperativa o a trasmettere, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, il regolare certificato medico, entro due giorni dal relativo rilascio, contenente l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati nel caso di prolungamento della malattia stessa;
II. a sottoporsi ad eventuale visita di controllo da parte degli istituti previdenziali competenti, nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

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

Art. 160
DOVERI DEL LAVORATORE AMMALATO

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

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

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

4. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 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 primo comma dell'art. 167 del presente CCNL, salvo i casi di giustificata e comprovata necessità per i quali incombe sul lavoratore l'onere della prova, darà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dagli artt. 207 e 208 del CCNL, con l'osservanza delle procedure stabilite dall'art. 209.

Art. 161
AZIONI POSITIVE PER LA VERIFICA E IL CONTENIMENTO DI TASSI ANOMALI DI MORBILITÀ

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

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

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

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

Art. 162
DIRITTI DEL LAVORATORE AMMALATO

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

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

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

Art. 163
T.B.C.

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

2. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito alla inidoneità stessa valgono le procedure previste dalla legge.

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

Art. 164
TRATTAMENTO ECONOMICO

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

2. 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.

3. 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.

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

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

qualsiasi motivo, l'indennità di malattia da esso dovuta.

6. Il trattamento di malattia di cui sopra è esteso anche al lavoratore affetto da TBC nel limite massimo di 180 giorni, dopo di che avrà diritto solo ad una indennità integrativa di Euro 15,49 mensili per tutto il periodo in cui si mantiene il diritto del lavoratore stesso alla conservazione del posto.

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

Art. 165
ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI

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

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

Art. 166
TRATTAMENTO ECONOMICO PER INFORTUNIO

1. L'integrazione a carico dell'impresa cooperativa di cui al terzo, quarto e quinto 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.

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

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

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

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

Art. 167
RIPRESA DEL LAVORO

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti contraenti convengono che, nel caso di disposizioni di legge modificative delle prestazioni economiche degli Istituti previdenziali, si riu-

niranno 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. 168
NORME DI RINVIO

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

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

TITOLO XVIII
GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 169
ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO E TRATTAMENTO ECONOMICO

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

I. per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
II. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
III. per i tre mesi dopo il parto e, ai sensi dell'art. 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.

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

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

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

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

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

7. Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80 % della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre n. 833 del 1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi *dell'art. 1, D.L n. 663 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*.

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

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

10. 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. 170
CONGEDO PARENTALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

1. 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.

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

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

3. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui al punto II) del precedente comma è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni

dal lavoro dei genitori, di cui al 1° comma del presente articolo, è elevato a undici mesi.

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

5. 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 dell'art. 1 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*.

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

7. Le disposizioni del presente articolo, ai sensi 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.

8. 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

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante

la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

2. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ai sensi dell'art. 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.

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

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

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

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

7. La lavoratrice e, alternativamente, il padre lavoratore, previa dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 4 DPR 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. 172
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. 173
CERTIFICAZIONE DI GRAVIDANZA

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

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

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

4. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria o puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico dell'impresa cooperativa in modo da raggiungere complessivamente l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.

5. 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.

TITOLO XIX
ASPETTATIVE NON RETRIBUITE E SOSPENSIONI DAL LAVORO

Art. 174
TOSSICODIPENDENTI

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

2. Per la sostituzione dei lavoratori di cui sopra è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi della vigente normativa di legge e di contratto.

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

Art. 175
ETILISTI

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

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

Art. 176
ESIGENZE PERSONALI E FAMILIARI

1. Ai sensi del comma 2, dell'art. 4, della legge 8 marzo 2000 n. 53, i dipendenti delle imprese cooperative possono richiedere per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante il periodo di congedo il dipendente ha

diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione e il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Durante il periodo di congedo, il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

2. Relativamente all'individuazione dei gravi motivi nonché per la procedura e le modalità di richiesta le parti faranno riferimento a quanto previsto dal decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278. Eventuali modalità differenti da quanto previsto da tale decreto interministeriale potranno essere stabilite dalla contrattazione di secondo livello.

3. È demandata alla contrattazione di secondo livello l'eventuale indicazione delle modalità di partecipazione ai corsi di formazione che si dovessero ritenere necessari per il reinserimento del lavoratore che ha usufruito del periodo di congedo.

Art. 177
OBBLIGHI DEL LAVORATORE IN ASPETTATIVA

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

Art. 178
PROCEDURE – LIMITI – SOSTITUZIONI

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

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

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

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

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

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

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

8. I lavoratori in aspettativa di cui al presente Titolo potranno essere sostituiti con lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 98.

Art. 179
CASI DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dall'impresa cooperativa e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 184 per tutto il periodo della sospensione.

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

TITOLO XX
ANZIANITÀ DI SERVIZIO E SCATTI

Art. 180
DECORRENZA

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

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

Chiarimento a verbale

Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 202 del presente contratto e nelle disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 181
FRAZIONI DI ANNO

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

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

Art. 182
SCATTI DI ANZIANITÀ

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

2. I lavoratori in età superiore ai 18 anni e che non abbiano compiuto il 21° anno, trascorso un triennio nell'impresa cooperativa a far data dal 1° luglio 1975, hanno diritto alla maturazione del primo scatto di anzianità con decorrenza del relativo godimento il mese successivo al 30 giugno 1978.

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

Livello	Dal 1° aprile 1987 Euro
Quadri	27,82
I	26,64
II	24,52
III	21,79
IV	19,93
V	18,84
VI	16,51

4. In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° gennaio 1974 saranno calcolati in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo, senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

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

Nota a verbale (da CCNL 21 gennaio 1988)

1. Le parti convengono di superare il congelamento degli scatti stabiliti al quinto comma del presente articolo e di adeguare gradualmente il loro importo ai valori normali indicati nell'apposita tabella opportunamente rivalutata.

2. Tale adeguamento sarà effettuato con le seguenti modalità:

2.1 Al momento della maturazione del nuovo scatto sarà operato il calcolo complessivo moltiplicando il numero degli scatti maturati per il relativo importo previsto in tabella. Da tale prodotto sarà sottratto l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° gennaio 1974 opportunamente rivalutati in base ai presenti valori e quello degli scatti bloccati.

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

2.3 Analogamente si procederà per coloro che hanno già maturato il 10° scatto. In tal caso le differenze saranno corrisposte alla ma-

turazione del triennio di anzianità successivo a quello di maturazione del decimo scatto.

Norma transitoria (da CCNL 21 gennaio 1988)
Le parti si danno atto della opportunità di provvedere, a livello aziendale, ad anticipare i benefici previsti dalla nota a verbale di cui sopra ai lavoratori per i quali non si verifichi il compimento del triennio per risoluzione del rapporto di lavoro dovuto al raggiungimento dell'età pensionabile.

TITOLO XXI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 183
RETRIBUZIONE NORMALE

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

I. paga base nazionale conglobata di cui all'art. 185, comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge, dei punti di indennità di contingenza scattati fino al 31 gennaio 1977, degli elementi autonomi di cui all'art. 6 dell'accordo interconfederale 14 febbraio 1975 e da tutti gli aumenti contrattuali a questo titolo;
II. indennità di contingenza (scala mobile) determinata in attuazione della legge 26 febbraio 1986, n. 38 e successive modificazioni, nonché dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 (appendice n. 1);
III. terzi elementi nazionali o provinciali dove esistenti;
IV. eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 182;
V. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di euro 10,33 corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è stato conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 191.

Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo dell'indennità

di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 è stato aumentato di euro 10,33 lordi per tutti i livelli. Contestualmente, le imprese cooperative hanno cessato di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Art. 184
RETRIBUZIONE DI FATTO

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 183 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Dichiarazione a verbale agli art. 183 e 184

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti e alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 185
AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI E MINIMI TABELLARI

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

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

A copertura del periodo dal 1° gennaio 2011 al 30 novembre 2011 verrà erogato un "Conguaglio retributivo" riferito alle tabelle di cui sopra calcolato sulla base dei singoli mesi di presenza e dei ratei di 13.ma e 14.ma mensilità. Tale conguaglio, ammontante per l'intero periodo a 182,00 € riferito al IV livello (parametro 144) a tempo pieno, è da considerarsi onnicomprensivo di qualsiasi altra spettanza ed è utile ai soli fini del TFR.

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

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

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

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

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

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

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

4. Per l'indennità di contingenza spettante dal 1 gennaio 1995 vedi appendice n. 1.

Art. 186
ECCEDENZE COLLETTIVE

1. Le eccedenze collettive preesistenti all'entrata in vigore del CCNL 1° gennaio 1974 e quelle derivanti dal nuovo assetto salariale nazionale rimangono congelate e saranno corrisposte come elemento collettivo anche ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del sopra citato CCNL.

2. Per eccedenze collettive preesistenti si intendono quegli elementi salariali derivanti dalla contrattazione in aggiunta al salario nazionale.

3. Tali eccedenze saranno considerate elementi aggiuntivi ai minimi tabellari nazionali e fanno parte integrante della retribuzione di fatto ad eccezione di quanto espressamente previsto dalle specifiche norme contrattuali.

4. Ai dipendenti da cooperative operanti in province nelle quali non siano in atto eccedenze collettive, comunque determinate ai sensi dei precedenti commi, spetteranno, in aggiunta alle euro 1,03 mensili previste dall'art. 75 del CCNL 1° ottobre 1976, euro 1,03 mensili dal 1° luglio 1981 e ulteriori

euro 1,03 mensili dal 1° gennaio 1982, fino a raggiungere un minimo di eccedenze collettive (terzo elemento) di euro 3,10 mensili.

Art. 187
DIVISORI ORARI

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

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

184 – per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore e mezzo settimanali e fino a 44 ore settimanali;
182 – per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
168 – per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore e 39 ore settimanali;
167 – per il personale la cui durata normale di lavoro è di 38 ore e mezza settimanali;
165 – per il personale la cui durata normale di lavoro è di 38 ore settimanali.

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

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

Resta confermato che alla determinazione della quota oraria di retribuzione di cui al presente articolo nonché agli artt. 183 e 184 non concorrono i ratei di mensilità supplementari di cui all'art. 190. Tale criterio di determinazione della quota oraria di retribuzione è utile ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni per lavoro straordinario di cui all'art. 126 e delle maggiorazioni per lavoro supplementare nel lavoro a tempo parziale

Art. 188
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 una "indennità di cassa o di maneggio di denaro" nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata per le rispettive qualifiche.

Art. 189
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. 190
MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (13a e 14a)

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le cooperative dovranno corrispondere al personale un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 184 (esclusi gli assegni familiari) nella misura dovuta al lavoratore nel mese di novembre ad eccezione di quanto non dovuto ai sensi di legge.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità, per quanti sono i mesi interi di servizio prestati nella cooperativa intendendosi per tali le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

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

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

TITOLO XXII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 191
RECESSO PER GIUSTA CAUSA

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

2. La comunicazione del recesso deve essere effettuata da parte dell'interessato per iscritto a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

3. A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

I. l'irregolare, grave e dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze di lavoro;
II. l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
III. il danneggiamento volontario di beni dell'azienda e/o di terzi;
IV. l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;
V. i comportamenti gravemente riprovevoli ai danni dei colleghi, quali minacce, persecuzioni, anche psicologiche e molestie sessuali ai sensi del D.Lgs. 30 maggio 2005 n. 145.

4. Se il contratto è a tempo indeterminato al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità prevista di cui all'art. 201.

Art. 192
MOTIVAZIONE DEL LICENZIAMENTO

1. Con riferimento alla legge 11 maggio 1990, n. 108 la cooperativa deve comunicare il licenziamento per iscritto a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento da parte dell'interessato, che può chiedere per iscritto, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso la cooperativa è tenuta ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

2. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

3. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori:
   I. in periodo di prova;
   II. ultrasessantacinquenni in possesso dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia.

Art. 193
LICENZIAMENTO SIMULATO

1. Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa impresa cooperativa deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

2. Il licenziamento si presume comunque simulato – salvo prova contraria – se la nuova assunzione venga effettuata con contratto di lavoro subordinato entro un mese dal licenziamento.

Art. 194
NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO

1. Ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

2. Ai sensi dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni, è nullo altresì il licenziamento determinato da motivi razziali, di lingua o di sesso, o legato alla condizione di handicap o di

età del lavoratore interessato, alle sue convinzioni personali, nonché al suo orientamento sessuale.

Art. 195
NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO A CAUSA DI MATRIMONIO

1. Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 198/2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

2. L'impresa ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma è stato intimato in relazione ad una delle quattro ipotesi di cui alle lettere a), b), c), e d) di cui all'art. 54, comma 3, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 di seguito indicate: colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro, cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine, esito negativo della prova.

3. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel comma 1 del presente articolo, si applica quanto previsto dal successivo art. 199.

Art. 196
CONSULTAZIONE DELLA R.S.U.

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

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo la stessa procedura sarà adottata dall'impresa su richiesta scritta del lavoratore.

Art. 197
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORATORE DIMISSIONARIO

1. Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 200 del presente contratto.

2. Ove il dipendente non abbia dato preavviso la cooperativa ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

3. Su richiesta del dimissionario la cooperativa può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

4. Ove invece la cooperativa intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 198
MODALITÀ DELLE DIMISSIONI
A CAUSA DI MATRIMONIO

1. In conformità all'art. 35 del D.Lgs. n. 198/2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro un mese dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

2. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 202 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

3. Anche in questo caso le dimissioni debbono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 200 e confermate, a pena di nullità, alla Direzione Provinciale del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 199
CONVALIDA DELLE DIMISSIONI
DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE

1. Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre, qualora abbia usufruito del congedo per maternità o paternità, durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro.

2. La lavoratrice o il lavoratore dimissionari di cui sopra hanno diritto, oltre al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 202, ad una indennità pari a quella di preavviso, prevista all'art. 201 nei termini di cui all'art. 200.

Art. 200
TERMINI DEL PREAVVISO

1. I termini di preavviso sono i seguenti:

I.	fino a cinque anni di servizio compiuti:	
	Quadri e I livello	60 giorni
	II e III livello	30 giorni
	IV e V livello	20 giorni
	VI livello	15 giorni
II.	oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
	Quadri e I livello	90 giorni
	II e III livello	45 giorni
	IV e V livello	30 giorni
	VI livello	20 giorni
III.	oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
	Quadri e I livello	120 giorni
	II e III livello	60 giorni
	IV e V livello	45 giorni
	VI livello	20 giorni

2. I giorni di cui ai punti I), II) e III) del primo comma si intendono di calendario.

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

Art. 201
EFFETTI DEL MANCATO PREAVVISO

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 184 corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

Art. 202
DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. 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.

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

3. Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 Codice Civile 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 di cui all'art. 109;
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. 203
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. 204
CORRESPONSIONE DEL T.F.R.

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

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

Nota a verbale

1. Le parti si danno atto che, giusto quanto previsto *dall'art. 2120 c.c.,* in materia di anticipazioni sul T.F.R., a livello aziendale sono operative apposite normative.

2. Nelle aziende in cui tali normative non siano state ancora definite le parti si incontreranno a quel livello per provvedervi.

TITOLO XXIII
DOVERI DEI LAVORATORI – NORME DISCIPLINARI

Art. 205
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. 206
OBBLIGHI DEI LAVORATORI

1. Il lavoratore, nello svolgimento della sua attività nell'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.

2. 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.

3. 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. 207
GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la cooperativa entro le 24 ore per gli eventuali accertamenti.

2. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 184 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione delle sanzioni previste dal successivo art. 208.

Art. 208
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. 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.

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

2.1 ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
2.2 esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
2.3 si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
2.4 non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria residenza o, se diversa, della sua stabile dimora ai sensi dell'art. 206 terzo comma;
2.5 non osservi le norme sulla prevenzione antinfortunistica;
2.6 commetta recidiva nelle mancanze pur lievi che hanno comportato biasimo scritto;
2.7 ed altre mancanze di analoga gravità.

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

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

3.5 ed altre mancanze di analoga gravità.

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

4.1 assenza ingiustificata superiore a 4 giorni o recidiva oltre la terza volta nell'anno solare;
4.2 giusta causa ai sensi dell'art. 191 e grave mancanza degli obblighi di cui agli artt. 205 e 206;
4.3 recidiva nei ritardi oltre la terza volta nell'anno solare dopo formale diffida per iscritto;
4.4 l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto di ufficio;
4.5 infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, depositi, vendite e trasporti;
4.6 l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi anche fuori dall'orario di lavoro;
4.7 nei casi di ammanchi di inventario che per la loro entità o per la loro recidiva siano imputabili a colpa grave del lavoratore, fermo restando, in tal caso, l'obbligo di osservare la procedura di contestazione di cui all'art. 209 del presente CCNL;
4.8 ed altre mancanze di analoga gravità.

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

6. In caso di licenziamento disciplinare l'impresa cooperativa informerà del provvedimento la R.S.U./R.S.A. come previsto dall'art. 196 del CCNL.

7. L'importo delle multe sarà destinato al fondo pensioni dei lavoratori dipendenti presso l'INPS. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 209
CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI

1. I provvedimenti disciplinari di cui ai punti II, III, IV, e V del I° comma dell'art. 208, non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

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

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

5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare di cui all'art. 7, della legge 300 – Statuto dei lavoratori – dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento entro 21 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

6. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, anche derivanti dalla complessità dell'organizzazione aziendale, il termine di cui sopra può essere prorogato di 60 (sessanta) giorni, purché l'impresa cooperativa ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Art. 210
PROCEDIMENTO PENALE

1. Ove il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per un reato non colposo, ovvero anche colposo se commesso ai danni dell'impresa cooperativa e/o nell'esercizio delle sue funzioni, l'impresa cooperativa ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla retribuzione fino alla definizione del giudizio.

2. Salvo il successivo comma, all'esito definitivo del giudizio l'impresa cooperativa valuterà se riammettere il dipendente al lavoro ovvero se procedere in via disciplinare ai sensi dell'art. 208 e con le procedure di cui all'art. 209; fermo restando che il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

3. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

Parte quarta

Disposizioni varie e finali

TITOLO XXIV
CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Art. 211
CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

1. Ai sensi di quanto previsto *dall'art. 412 ter* del codice di procedura civile, 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 possibile promuovere* il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale presso l'Associazione Cooperativa o la Organizzazione Sindacale competente per territorio, alla quale aderisce o conferisce mandato la cooperativa o il lavoratore interessato, oppure dove ha sede l'Ente Bilaterale Nazionale.

2. La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

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

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

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

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

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

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

7. 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 dell'art. 2113, comma 4, del codice civile.

8. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 12.

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

10. L'impresa o il lavoratore interessato, qualora non intenda avvalersi della procedura di conciliazione di cui al presente articolo, anche tramite e con l'assistenza delle rispettive organizzazioni firmatarie del presente accordo, può promuovere il tentativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e *412 - quater del c.p.c.*

Art. 212
ARBITRATO IRRITUALE

1. Ove il tentativo di conciliazione *di cui al precedente articolo* non riesca e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973 n. 533, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

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

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

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

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

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

6. Fermo restando il rispetto delle norme di legge e dei contratti collettivi, il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima

riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

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

8. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 412-ter del codice di procedura civile e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

9. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni *di legge.*

TITOLO XXV
CAUZIONI

Art. 213
NORME GENERALI

1. La cooperativa stabilirà per iscritto di volta in volta, sentita la rappresentanza sindacale unitaria, l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata da quei lavoratori ai quali essa ritiene di doverla chiedere.

2. La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato depositati presso un Istituto bancario o presso la Cassa Aziendale che eserciti attività similari – qualora esista – e vincolati alla cooperativa, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato alla cooperativa, la quale lascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli e del libretto che le vengono consegnati.

3. Gli interessi e gli eventuali premi restano a disposizione del lavoratore il quale ha sempre diritto a prelevarli senza alcuna formalità.

4. La cauzione potrà essere prestata su richiesta del lavoratore, con il consenso della cooperativa, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fidejussione bancaria. In tal caso la cooperativa avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore di opera.

5. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto e non può, comunque, confondersi con i beni della cooperativa.

Art. 214
RIVALSA

1. L'impresa cooperativa ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

2. In caso di disaccordo dovrà essere esperito un tentativo di conciliazione attraverso l'Organizzazione Sindacale competente ai sensi dell'art. 211.

Art. 215
RECUPERO

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistono valide ragioni di contestazione da parte della cooperativa, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare senz'altro la cauzione prestata entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione del servizio.

TITOLO XXVI
CALO MERCI E INVENTARIO

Art. 216
CALO MERCI

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

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

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

4. In considerazione della variabilità dei cali, delle tare e delle perdite per

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

Art. 217
INVENTARIO

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

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

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

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

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

6. La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore o il gerente dalla responsabilità di eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

TITOLO XXVII
COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO
CONCESSIONI CREDITI AI CLIENTI

Art. 218
MODALITÀ DELLA COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

L'eventuale disciplina della coabitazione, vitto e alloggio è demandata in sede aziendale. Resta inteso comunque che se la retribuzione viene in parte corrisposta attraverso la concessione di un alloggio, i locali di abitazione sono dati in uso e non in affitto e per la sola durata del rapporto di lavoro.

Art. 219
NORME PER I CREDITI AI CLIENTI

1. Quando gli spacci siano affidati ai responsabili dei punti di vendita, la cooperativa è tenuta a stabilire precise norme scritte circa la concessione del credito ai clienti ed ai soci.

2. Dette norme dovranno essere affisse nei punti di vendita e comunicate ai responsabili degli stessi che ne dovranno rilasciare ricevuta.

3. Quando siano affisse nei locali della cooperativa, dovranno portare la firma del rappresentante legale della cooperativa ed essere controfirmate dal responsabile del punto di vendita.

4. Qualora la vendita a credito sia consentita, sentita la rappresentanza sindacale unitaria, la cooperativa dovrà fissare precise norme in proposito e specialmente:

I. i limiti del credito concesso ai clienti ed ai soci;
II. i limiti della responsabilità del responsabile del punto di vendita;
III. il comportamento del responsabile del punto di vendita quando si trovi di fronte ai limiti del credito consentito ai clienti ed ai soci nei casi di insolvibilità di questi per i debiti contratti;
IV. tutte le norme che in materia saranno ritenute più opportune in conformità con la legge.

5. In mancanza di tali norme la vendita a credito deve intendersi vietata. Quando la vendita a credito è autorizzata dalla cooperativa questa è tenuta, contemporaneamente alla verifica dell'inventario, a controllare la posizione dei clienti e soci debitori ed impartire in proposito opportune disposizioni scritte al responsabile del punto di vendita.

6. Nel caso in cui per qualche cliente o qualche socio debba essere superato il limite di credito stabilito, la cooperativa dovrà impartire per iscritto apposite disposizioni al responsabile del punto di vendita; contrariamente, questi dovrà opporre rifiuto ad ogni richiesta di maggior credito.

7. Le spese per ogni eventuale azione privata o legale inerente al recupero dei crediti autorizzati, saranno a carico della cooperativa. Saranno invece a carico del responsabile del punto di vendita i danni e le spese derivanti dalla concessione di credito non autorizzato o superante i limiti stabiliti dalla cooperativa.

8. In questi casi la cooperativa potrà farsi rimborsare dal dipendente, tuttavia essa è sempre tenuta a prestarsi per il recupero di tali crediti a favore del responsabile del punto di vendita.

9. Gli interessi sui crediti non potranno essere posti a carico del responsabile del punto di vendita, salvo il caso in cui si tratti di crediti concessi in violazione delle disposizioni ricevute dalla cooperativa.

TITOLO XXVIII
REGOLAMENTI AZIENDALI E ABBIGLIAMENTO DA LAVORO

Art. 220
REGOLAMENTI AZIENDALI

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

Art. 221
ABBIGLIAMENTO DA LAVORO

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare divise o abiti da lavoro o grembiuli le spese relative sono a carico della cooperativa.

2. È parimenti a carico della cooperativa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario o per particolari lavorazioni.

3. Le spese relative agli indumenti di cui al primo comma del presente articolo possono essere sostituite con una indennità aggiuntiva della retribuzione, che sarà fissata in sede aziendale.

4. La cooperativa è tenuta a fornire, salvo ulteriori necessità relative agli addetti a reparti particolari, almeno due divise l'anno al personale dipendente. Il dipendente avrà buona cura degli indumenti stessi messi a sua disposizione.

TITOLO XXIX
DISPOSIZIONI FINALI - DECORRENZA E DURATA

Art. 222
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE
PER LA CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

A) PREMESSA

1. Fermo restando quanto previsto agli artt. 43 e 44 del presente contratto, le parti convengono di istituire uno strumento di studio per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale, al fine di identificare le peculiarità, le professionalità e l'evoluzione di profili professionali esemplificativi nell'ambito delle imprese, in rapporto ai processi di trasformazione della organizzazione del lavoro ed alla introduzione di tecnologie innovative.

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

B) COMPOSIZIONE

La commissione è composta da 12 membri effettivi di cui 6 designati dalle Associazioni delle imprese cooperative stipulanti e 6 dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

C) COMPITI

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

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

D) MODALITÀ OPERATIVE

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

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

3. La commissione è presieduta a turno da uno dei componenti delle parti

e delibera alla unanimità sulle proposte da sottoporre alle parti stipulanti e in ordine agli indirizzi ed ai metodi di lavoro.

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

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

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

Art. 223
CONTRIBUTO DI SERVIZIO CONTRATTUALE

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

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

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

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

Art. 224
DETASSAZIONE DEGLI ISTITUTI CHE DANNO LUOGO AD INCREMENTI DI PRODUTTIVITÀ

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

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

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

Art. 225
ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

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

- *verrà erogato con la retribuzione di novembre 2013*
- *compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e agli assunti con contratto di inserimento in forza al 31 ottobre 2013, che risultino iscritti al libro unico da almeno 6 mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo le modalità dell'art. 181, in proporzio-*

ne dell'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 ottobre 2013

- *per i lavoratori a tempo parziale l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità*
- *l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto*
- *l'importo è assorbito, sino a concorrenza da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL che venga corrisposto successivamente al 1 gennaio 2011*
- *l'istituto ha natura sperimentale ed è legato esclusivamente alla durata del presente rinnovo*
- *l'importo è determinato come segue:*

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

Art. 226
DECORRENZA E DURATA

1. Il presente contratto decorre *dal 1° gennaio 2011* ed avrà vigore fino al *31 dicembre 2013.*

2. Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo stesso *(22 dicembre 2011).*

3. Il contratto si intenderà rinnovato per la stessa durata di cui al primo comma se non disdetto almeno tre mesi prima della sua 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.

Allegati

Allegato 1

Accordo interconfederale sulle nuove relazioni industriali Associazioni Cooperative/Confederazioni Sindacali (5 aprile 1990)

L'associazione Generale Cooperative Italiane (A.G.C.I.),
La Confederazione Cooperative Italiane (C.C.I.),
La Lega Nazionale Cooperative e Mutue (L.N. C. e M.)

e

CGIL - CISL - UIL

Condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale ed infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.

Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa potrà contribuire con la sua esperienza storica ed istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica, che lo stesso statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

A fronte della crisi di funzionamento e della necessità di riforma dello stato sociale matura la convinzione dell'opportunità di una riorganizzazione dei servizi sociali e collettivi. In tale direzione le parti ritengono che l'impresa cooperativa può offrire, oltre ad efficienza e funzionalità dei servizi, forme adeguate di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini utenti, anche dal lato della loro gestione.

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno.

La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli se coniugata con l'organizzazione efficiente ed efficace dei diversi ruoli aziendali è condizione per l'impresa di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni dei sistemi organizzativi e professionali.

Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.

Il sistema di relazioni sindacali, definito nel presente Protocollo si propone di rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti si ispireranno ai seguenti criteri:

1) il reciproco riconoscimento delle parti ed il relativo ruolo contrattuale;
2) l'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzi con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune.
3) la definizione di un sistema di informazioni e di consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori, anche al fine di rendere fisiologica la dialettica fra le parti sociali;
4) la riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti ed assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi ed ai livelli concordati;
5) la definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a prevenire e raffreddare il conflitto;
6) la definizione di un quadro di impegni congiunti – oggetto di un documento specifico – per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

1. RAPPORTI TRA LE CENTRALI COOPERATIVE A.G.C.I., C.C.I., L.N. C. E M. E CGIL-CISL-UIL

A. LIVELLO INTERCONFEDERALE NAZIONALE

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi di interesse comune, quali:

- le problematiche connesse al mercato del lavoro;
- le politiche di formazione professionale;
- le pari opportunità;
- le politiche occupazionali;
- lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;
- le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
- i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;
- la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali e internazionali;
- l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;
- l'analisi delle dinamiche retributive e del costo del lavoro;
- lo sviluppo del Mezzogiorno;
- la tutela dell'ambiente.

Conferenza Nazionale sulla Cooperazione

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza Nazionale sullo stato e lo sviluppo della Cooperazione in Italia.

La Conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonché con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive.

La Conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione tecnologica, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti dele relazioni sindacali (occupazione e problematiche del mercato del lavoro; contrattazione collettiva).

B. LIVELLO TERRITORIALE

Di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, a livello regionale, verrano attivate consultazioni tra le organizzazioni regionali delle Centrali Cooperative e delle Confederazioni Sindacali sulle materie di cui al precedente punto A, riferite allo specifico territorio regionale, secondo metodologie e strumenti definiti a tale livello.

C. LIVELLO SETTORIALE

Le parti si danno atto che sistemi di consultazione e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai CCNL stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa.

2. DEMOCRAZIA D'IMPRESA E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

a) Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, così come previsto dai CCNL stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria.

La stipula dei prossimi CCNL costituirà occasione per una verifica di tali procedure al fine di estenderne e favorirne l'applicazione.

b) Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonché la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale.

Inoltre le parti convengono sulla utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano, sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai microprocessi produttivi.

3. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione delle nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi di innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare la professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori. Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.

Ciò premesso le parti si impegnano a definire entro 3 mesi organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:

a) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli Enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;
b) promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;
c) individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione lavoro e per i giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;
d) progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione e al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative-pilota.

Le parti definiranno le forme più opportune di intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.

Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

4. PARI OPPORTUNITÀ

A. SPECIFICITÀ FEMMINILE

Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.

B. FASCE DEBOLI DEL MERCATO DEL LAVORO

Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa integranti, handicappati, ultraventinovenni, extracomunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla legge n. 39 del 28/2/1990.

5. OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA COOPERAZIONE

Le parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione.

L'Osservatorio Nazionale è l'organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione. Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse scelti di volta in volta dalle parti.

Per le realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avvarrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle associazioni firmatarie ed anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.

L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti designati entro tre mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi tre mesi un regolamento per il funzionamento

dell'osservatorio, il programma di attività e di individuare le fonti di finanziamento.

Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

6. LINEA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le parti convengono sulla opportunità di affermare un nuovo sistema di relazioni sindacali in grado di conferire certezza e programmabilità ai loro rapporti e di favorire forme di partecipazione alla vita e alle scelte di impresa.

6.1 In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive associazioni di settore e le federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli.

Tali linee riguardano:

- comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle imprese concorrenti;
- il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;
- l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei CCNL, purché non espressamente rinviati al livello integrativo;
- l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in tempi intermedi tra un rinnovo e l'altro del CCNL, onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi CCNL

6.2 Le materie e il livello della contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati

dalle rispettive associazioni di settore e federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula dei CCNL Gli incrementi retributivi al livello aziendale verranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.

6.3 Le parti convengono sulla opportunità che tutti i settori ove sono presenti imprese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da CCNL autonomi della Cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive associazioni di settore e federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

7. SOCIO LAVORATORE

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, le Centrali cooperative e CGIL-CISLUIL, riaffermando il loro comune impegno per una sempre più ampia diffusione di cultura cooperativa e di democrazia nella gestione di tale impresa, convengono sulla necessità che, all'atto della stipula di nuovi contratti collettivi autonomi interesanti comparti o settori caratterizzati da presenza di cooperative di produzione-lavoro e di lavoro vengano disposte norme ispirate ai principi di cui sopra e – ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali – riferite, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori delle cooperative, a quanto previsto dai CCNL

8. PROCEDURE PER LA PREVENZIONE DEL CONFLITTO

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

A) CONTROVERSIE ECONOMICHE COLLETTIVE

Alle richieste dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle Organizzazioni Sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore ed a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro fra le delegazioni delle parti. Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

B) CONTROVERSIE RELATIVE ALL'APPLICAZIONE DEL PRESENTE ACCORDO

Le eventuali controversie riguardanti la interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione. Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

C) CONTROVERSIE RELAITVE ALLE PARTI OBBLIGATORIE DEI CONTRATTI

Per le eventuali controversie relative alle parti obbligatorie dei CCNL, si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data di notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

D) CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

- un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
- qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una commisione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;
- in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da un componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.

A tale fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex artt. 2113 Cod. Civ. e 410 e 411 C.P.C.

L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di percettibilità dell'azione giudiziaria.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti le parti si asterranno da azioni dirette.

I CCNL armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

Roma, 5 Aprile 1990

Oneri Sociali

AGCI, CCI, LNCeM e CGIL, CISL UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro ed il livello delle retribuizoni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.

Rilevando inoltre le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sulla urgenza dell'adozione di provvedimenti

che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini (assistenza sanitaria, assicurazione t.b.c., asili nido, assistenza malattia pensionati).

Considerato inoltre che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative, valutano con interesse ed attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziale altri indicatori economici in misura tale da non scoraggiare né l'innovazione di processo né l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.

Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un azione concertata nei confronti dei pubblici poteri, nonché per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di promuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro. Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

In relazione a quanto previsto dalla lettera B. di pag. 4 "Livello territoriale" del Protocollo di nuove relazioni industriali del 5/4/1990, le Centrali Cooperative confermano che il testo convenuto non preclude la possibilità di consultazioni tra le parti anche a livello di singoli territori provinciali, in quanto demanda al livello regionale la definizione delle modalità e degli strumenti della consultazione.

Allegato 2

Accordo interconfederale sulle R.S.U. Associazioni Cooperative/Confederazioni Sindacali (13 settembre 1994)

Protocollo d'intesa per la costituzione

delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Lega Nazionale Cooperative E Mutue
Confederazione Cooperative Italiane
Associazione Generale Cooperative Italiane
CGIL
CISL
UIL

In base a quanto è convenuto nel protocollo del 23 luglio 1993 firmato dalle Parti Sociali e dal Governo si conviene alla seguente disciplina Generale, come da accordo quadro, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle cooperative e loro società collegate.

TITOLO I
COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO

Art. 1
AMBITO E INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U.

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite su iniziative delle Associazioni Sindacali firmatarie del Protocollo del 23 luglio 1993 nelle unità produttive nelle quali le imprese cooperative abbiano più di 15 lavoratori e nelle unità produttive delle imprese cooperative agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della Legge 300/1970.

Anche le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicato nella impresa cooperativa possono assumere l'iniziativa, ovvero quelle abilitate alla presentazione delle liste elettorali e che hanno formalmente aderito al presente accordo.

L'iniziativa deve essere esercitata da parte delle Organizzazioni Sindacali possibilmente entro il 31 dicembre 1994.

Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziative delle stesse R.S.U. e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

Art. 2
SISTEMA ELETTIVO

A suffragio universale ed a scrutinio segreto sono eletti 2/3 dei seggi.

Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di lavoro applicato nell'unità produttiva è riservato il terzo residuo dei seggi mediante elezione o designazione in proporzione dei voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

Art. 3
NUMERO DEI COMPONENTI

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 lavoratori;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Art. 4
DIRITTI, PERMESSI, LIBERTÀ SINDACALI, TUTELE E MODALITÀ DI ESERCIZIO

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi colletti di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

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

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

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20 legge n. 300/1970;
b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 legge n. 300/1970;
c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

Art. 5
COMPITI E FUNZIONI

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

Art. 6
DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 7
DECISIONI

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base a criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il precedente accordo.

Art. 8
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

TITOLO II
DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

Art. 9
MODALITÀ PER INDIRE ELEZIONI

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui all'art. 1, titolo I, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Art. 10
QUORUM PER LA VALIDITÀ DELLE ELEZIONI

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui il quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali determineranno le modalità per una eventuale nuova consultazione nell'unità produttiva.

Art. 11
ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo art. 12, la contrattazione di categoria regolerà limiti di esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

Art. 12
PRESENTAZIONE DELLE LISTE

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
    1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
    2) la lista sia correlata da un numero di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% egli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, Commissione elettorale di cui all'art. 13, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 15, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Dovrà scegliere a quale lista candidarsi pena la decadenza. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

Art. 13
COMMISSIONE ELETTORALE

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita un Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore appartenente all'unità produttiva, non candidato.

Art. 14
COMPITI DELLA COMMISSIONE

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti dal presente accordo;
b) verificare la valida presentazione delle liste;
c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 15
AFFISSIONI

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 9, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 16
SCRUTATORI

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non canditati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizo delle votazioni.

Art. 17
SEGRETEZZA DEL VOTO

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 18
SCHEDE ELETTORALI

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 19
PREFERENZE

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista, vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

Art. 20
MODALITÀ DELLA VOTAZIONE

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto la segretezza al voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 21
COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

Il seggio elettorale è composto dagli scrutatori di cui all'art. 16 parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

Art. 22
ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 23
RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di docu-

mento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 24
COMPITI DEL PRESIDENTE

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 22 la firma accanto al suo nominativo.

Art. 25
OPERAZIONI DI SCRUTINIO

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantire la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

Art. 26
ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previste dall'art. 2 comma 2, Titolo I del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Art. 27
RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperativa territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 28
COMITATO DEI GARANTI

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante della Associazione Cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine di 10 giorni.

Art. 29
COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.

La nomina a seguito di elezione o designazione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 30
ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 31
CLAUSOLA FINALE

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie previo preavviso di quattro mesi.

Lega Nazionale
Confederazione Cooperative Italiane
Associazione Generale Italiana
CGIL-CISL-UIL

Roma, 13 settembre 1994

Allegato 3

Accordo per la Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Realizzato

tra

La ANCC, ANCD, Confcooperative/Federconsumo e AGCI

e

FILMCAS-CGIL. FISASCAT-CISL E UILTuCS-UIL

In Roma, addì 12 ottobre 1995

PREMESSA

Il presente Protocollo assume integra e modifica la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo del 13.09.1994 stipulato tra Centrali Cooperative e CGIL, CISL e UIL.

Esso soddisfa l'esigenza di adeguare le regole generali alle specificità e peculiarità delle imprese della distribuzione cooperativa.

Art. 1
SISTEMA ELETTIVO
(SOSTITUISCE L'ART. 2 DEL PROTOCOLLO DEL 13.09.94)

A suffragio universale ed a scrutinio segreto sono eletti 2/3 dei seggi.

Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL è riservato il terzo residuo dei seggi mediante elezione in proporzione ai voti ricevuti nell'ambito dei 2/3.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi

le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

Art. 2
DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 3
MODALITÀ PER INDIRE LE ELEZIONI

Le rappresentanze sindacali unitarie potranno essere costituite unicamente su iniziativa delle organizzazioni dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato. Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziativa delle stesse R.S.U. Altre organizzazioni avranno viceversa il solo diritto di presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto e accettino espressamente e formalmente il contenuto del Protocollo del 13 settembre 1994. (parte modificata dall'accordo del 18 settembre 2007 e recepita nell'art. 25 del CCNL – vedi allegato n. 4)

I soggetti abilitati ad indire le elezioni provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U., e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra: l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Nei casi di elezione di R.S.U. interaziendali o di bacino o di area territoria-

le, l'iniziativa sarà assunta dalle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio con le modalità di cui al comma precedente.

Il seggio elettorale interaziendale o di bacino o di area territoriale sarà unico ed ubicato presso una delle unità produttive interessate. L'apertura del seggio sarà regolata in modo da consentire l'afflusso di tutti i lavoratori interessati.

Art. 4
PERMESSI SINDACALI E MONTE ORE

Le R.S.U. per l'espletamento dei loro compiti usufruiranno di una quota del monte ore dei permessi sindacali di cui al punto 3 dell'art. 29 del presente CCNL, (vedi CCNL del 3 dicembre 1994) pari al 70% di cui il 10% sarà utilizzato per il funzionamento dei coordinamenti unitari compresi quelli femminili, se esistenti.

Il 30% sarà utilizzato per l'attività proprie delle singole Organizzazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS in base ad intese da definirsi tra le parti sindacali a livello territoriale, che dovranno essere comunicate alla Direzione Aziendale interessata.

Il diritto di cui al 2° comma dell'art. 29 (vedi CCNL del 3 dicembre 1994) è esercitabile tramite le R.S.U. o direttamente dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 5
REVOCA DELLE R.S.U.

A maggioranza assoluta (50%+1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità della R.S.U. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio, nei limiti del monte ore previsto dalle norme contrattuali, deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Art. 6
ASSEMBLEE

In tutte le unità produttive in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utiliizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U., o direttamente dalle singole Organizzazioni Sindacali.

Art. 7
ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale puro in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 1 del presente Protocollo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con un votazione del collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U., la stessa potrà partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U.

Art. 8
CLAUSOLE PER LA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO E VALLE D'AOSTA

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano e della Valle d'Aosta, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base alle disposizioni di leggi vigenti in tali territori.

Art. 9
PERMESSI PER LE FUNZIONI ELETTORALI

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, nel caso in cui siano in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 29 del CCNL.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A., e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Art. 10
RAPPRESENTANZA DEI QUADRI

Ai fini di una specifica rappresentanza dei Quadri nell'ambito delle R.S.U., in ogni singola azienda, potrà essere costituito un collegio elettorale in cui i lavoratori con la qualifica di quadro possano eleggere la propria rappresentanza. La procedura per la presentazione delle liste e per la votazione e per l'attribuzione dei seggi è quella prevista dal presente accordo.

Il comitato elettorale concorderà con la Direzione aziendale le procedure atte a consentire l'esercizio del diritto di voto ad ogni quadro operante nelle unità produttive aziendali, che eserciterà il proprio diritto in unico collegio elettorale.

Resta inteso che la rappresentanza dei quadri sarà costituita almeno n. 1 rappresentante e comunque sarà ricompresa nel numero complessivo dei componenti delle R.S.U. eleggibili nelle varie unità produttive che compongono l'azienda.

Nell'ambito del monte ore dei permessi sindacali retribuiti spettanti complessivamente alle R.S.U. si definirà a livello nazionale la quota parte di loro competenza.

Art. 11
ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova, in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali e quindi eleggibili, lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua di rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

La nomina, a seguito di elezione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione e, p.c. alla locale Associazione Cooperativa d'appartenenza a cura delle Organizzazioni Sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Clausola finale
Per quanto non previsto dal presente Protocollo valgono le norme contenute in quello interconfederale del 13 settmbre 1994.

Allegato 4

Modifica dell'accordo per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

In Roma, il 18 settembre 2007

ANCC COOP
ANCD
CONFCOOPERATIVE/FEDERCONSUMO
A.G.C.I

FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS-UIL

Premessa

Con il presente accordo le parti, a modifica dell'art. 3 dell'accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto il 12 ottobre 1995 e quindi in deroga all'art. 1 dell'accordo interconfederale delle R.S.U del 13 settembre 1994, stipulano e convengono

Art. 1

Le rappresentanze sindacali unitarie saranno costituite unicamente su iniziativa delle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa ed, in caso di presenza delle R.S.U., già costituite ed in scadenza, anche da queste ultime.

Art. 2

Per quanto non espressamente modificato dal presente accordo resta in vigore la disciplina contenuta negli accordi citati in premessa.

ANCC COOP ANCD CONFCOOPERATIVE/FEDERCONSUMO A.G.C.I

FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL

Allegato 5

Previcooper
Fondo pensione complementare nazionale a capitalizzazione dei dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa Iscritto all'Albo dei Fondi Pensione con il numero d'ordine 102

PARTE I - IDENTIFICAZIONE E SCOPO DEL FONDO

Art. 1
DENOMINAZIONE, FONTE ISTITUTIVA, DURATA, SEDE

1. È costituito il "Fondo Pensione Complementare Nazionale a capitalizzazione dei dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa - PREVICOOPER", in forma abbreviata "Fondo Pensione PREVICOOPER " di seguito denominato "Fondo" o "Previcooper" in attuazione dell'accordo stipulato in data 6/12/96 quale parte integrante del CCNL sottoscritto in data 3/12/1994, nonché dall'accordo sottoscritto in data 31/03/98 tra L'Associazione Nazionale delle Cooperative di consumatori (ANCC - L.N.C.M) , l'Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti (ANCD - L.N.C.M.), la Federazione Nazionale delle Cooperative di Consumo e della Distribuzione (CCI), l'Associazione Italiana Cooperative di Consumo (AGCI) e la FILCAMS - CGIL, la FISASCAT - CISL e la UILTuCS - UIL e successive modifiche ed integrazioni (di seguito denominato "fonte istitutiva").

2. Il Fondo ha durata illimitata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 37.

3. Il Fondo ha sede in Roma

Art. 2
FORMA GIURIDICA

1. Il Fondo ha la forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo tenuto dalla COVIP.

Art. 3
SCOPO

1. Il Fondo ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare. Il Fondo non ha scopo di lucro.

PARTE II - CARATTERISTICHE DEL FONDO E MODALITÀ DI INVESTIMENTO

Art. 4
REGIME DELLA FORMA PENSIONISTICA

1. Il Fondo è in regime di contribuzione definita. L'entità delle prestazioni pensionistiche del Fondo è determinata in funzione della contribuzione effettuata e in base al principio della capitalizzazione.

Art. 5
DESTINATARI

1. Destinatari di PREVICOOPER sono i lavoratori dipendenti, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i lavoratori assunti a tempo determinato ovvero con periodicità stagionale, la cui attività lavorativa abbia durata complessivamente non inferiore a 3 mesi nell'anno, delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del CCNL della distribuzione cooperativa nonché delle imprese o rilevanti rami di azienda acquisiti da parte di imprese della distribuzione cooperativa nei limiti di cui all'allegato 5 del CCNL sottoscritto in data 3/12/94 e successive modifiche e/o conferme, nonché i lavoratori dipendenti dalle aziende di cui agli accordi stipulati in data 2 luglio e 9 settembre 1998 dalle associazioni cooperative (ANCD Lega – Federconsumo CCI) e dalle Organizzazioni Sindacali (Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL)

2. In presenza di accordi collettivi nazionali di lavoro che prevedano l'adesione al Fondo, possono essere associati lavoratori, e conseguentemente le imprese dalle quali gli stessi dipendono, di settori "affini", i cui CCNL siano stipulati dalle stesse organizzazioni sindacali dei lavoratori che sti-

pulano il CCNL che istituisce il Fondo. L'associazione al Fondo di tali lavoratori ed imprese, deve essere preventivamente concordata, mediante apposito accordo collettivo nazionale stipulato per ciascun settore, tra le citate organizzazioni sindacali dei lavoratori e le rispettive organizzazioni imprenditoriali di settore, che stabiliscono anche i relativi tempi di adesione. I settori "affini" di cui sopra sono i seguenti:

- Dipendenti di amministratori di condominio;
- Lavoratori domestici;
- Lavoratori dipendenti studi professionali;
- Dipendenti studi professionali tecnici e società operanti nel settore;
- Dipendenti di istituti di vigilanza privata;
- Dipendenti da farmacie private;
- Dipendenti da aziende farmaceutiche speciali;
- Dipendenti da proprietari di fabbricati.

3. La possibilità di adesione al fondo a seguito degli accordi di cui al comma 2 deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

4. Destinatari della forma pensionistica complementare, previa delibera dei competenti organi dirigenti, sono altresì i dipendenti dei soggetti sottoscrittori del CCNL per i dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa previa stipula di apposita fonte istitutiva.

5. Sono associati a PREVICOOPER:

a) i destinatari di cui ai precedenti commi che abbiano sottoscritto la domanda di adesione a PREVICOOPER e le imprese dalle quali tali destinatari dipendono;
b) i lavoratori che percepiscono a carico di PREVICOOPER la pensione complementare;
c) i lavoratori che hanno aderito con conferimento tacito del TFR;
d) i soggetti fiscalmente a carico, ai sensi dell'art. 12 del TUIR, degli iscritti a Previcooper che ne facciano esplicita richiesta

6. A seguito della accettazione della domanda di adesione presentata dal lavoratore risulta iscritta a PREVICOOPER anche l'impresa dalla quale il

medesimo lavoratore dipende.

7. Possono restare associati al Fondo, previo accordo sindacale stipulato ai sensi della normativa vigente in materia di trasferimenti di azienda, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda, operato ai sensi dell'articolo 47 della legge n. 428/1990 e successive modificazioni e integrazioni, ovvero per effetto di mutamento dell'attività aziendale, abbiano perso i requisiti di cui al precedente comma 1 e sempre che per l'impresa cessionaria o trasformata non operi analogo fondo di previdenza complementare, con l'effetto di conseguimento o conservazione della qualità di associato anche per l'impresa cessionaria o trasformata.

8. La sospensione del rapporto di lavoro per qualunque causa non determina la perdita della qualità di associato né interrompe l'anzianità ai fini della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni.

Art. 6
SCELTE DI INVESTIMENTO

1. Il Fondo è strutturato, secondo una gestione multicomparto in tre comparti, differenziati per profili di rischio e di rendimento, in modo tale da assicurare agli iscritti una adeguata possibilità di scelta:

a. comparto SICURO, con patrimonio investito in strumenti finanziari, anche derivati, di natura obbligazionaria con un limite minimo del 90% e in strumenti finanziari, anche derivati, di natura azionaria per la restante parte;
b. comparto BILANCIATO, con patrimonio investito in strumenti finanziari, anche derivati, di natura azionaria con un limite massimo del 30% ed in strumenti finanziari, anche derivati, di natura obbligazionaria per la restante parte;
c. comparto DINAMICO, con patrimonio investito in strumenti finanziari, anche derivati, di natura azionaria con un limite massimo del 60% ed in strumenti finanziari, anche derivati, di natura obbligazionaria per la restante parte.

2. Il comparto SICURO è garantito ed è destinato ad accogliere anche il conferimento tacito del TFR, ai sensi della normativa vigente. A seguito di tale conferimento è riconosciuta la facoltà di trasferire la posizione indivi-

duale ad altro comparto a prescindere dal periodo minimo di permanenza di cui al successivo comma.

3. L'aderente, all'atto dell'adesione, sceglie uno o più comparti in cui far confluire i versamenti contributivi, con facoltà di modificare nel tempo tale destinazione. L'aderente può inoltre riallocare la propria posizione individuale tra i diversi comparti nel rispetto del periodo minimo di un anno dall'iscrizione, ovvero dall'ultima riallocazione.

4. La Nota informativa contiene la descrizione della politica di investimento effettivamente posta in essere, dei metodi di misurazione e delle tecniche di gestione del rischio utilizzate nonché della ripartizione strategica delle attività.

Art. 7
SPESE

1. L'iscrizione al Fondo comporta le seguenti spese:

a) spese da sostenere all'atto dell'adesione: un costo "una tantum" in cifra fissa a carico dell'aderente e del datore di lavoro nella misura determinata dalla fonte istitutiva, denominato quota di iscrizione;
b) spese relative alla fase di accumulo:
   b.1) direttamente a carico dell'aderente denominate quota associativa:
      i) in % della retribuzione utile per la determinazione del TFR,
      ii) in cifra fissa nei seguenti casi: versamento volontario della contribuzione da parte del lavoratore in caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione o in caso di aspettativa non retribuita; mantenimento della posizione a seguito di perdita dei requisiti di partecipazione; versamenti da parte o per conto dei soggetti fiscalmente a carico.
   b.2) indirettamente a carico dell'aderente in % del patrimonio del singolo comparto a copertura degli oneri relativi all'investimento delle risorse finanziarie, compresi gli oneri per i servizi resi dalla banca depositaria.

c) Spese in cifra fissa a carico dell'aderente collegate all'esercizio delle seguenti prerogative individuali dirette alla copertura dei relativi oneri amministrativi:
   c.1) trasferimento ad altra forma pensionistica;
   c.2) riscatto della posizione individuale;
   c.3) anticipazioni;
   c.4) riallocazione della posizione individuale tra i comparti previsti dal Fondo.
d) Spese relative alla fase di erogazione delle rendite.

2. Gli importi relativi alle spese di cui al comma precedente sono riportati nella Nota informativa. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità di prelievo delle suddette spese e li indica nella Nota informativa.

3. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità secondo cui vengono ripartite fra gli aderenti le eventuali differenze fra le spese gravanti sugli aderenti e i costi effettivamente sostenuti dal Fondo, e li indica nel bilancio, nella Nota informativa e nella comunicazione periodica.

PARTE III - CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

Art. 8
CONTRIBUZIONE

1. Il finanziamento del Fondo può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del TFR maturando ovvero mediante il solo conferimento del TFR maturando.

2. La misura minima dei contributi a carico, rispettivamente, delle imprese e dei lavoratori aderenti può essere stabilita dalla fonte istitutiva in cifra fissa ovvero in misura percentuale secondo i criteri indicati all'art. 8, comma 2, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (e successive modificazioni e integrazioni), di seguito definito "Decreto".

3. Ferme restando le predette misure minime, riportate nella Nota informativa, l'aderente determina liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.

4. È prevista l'integrale destinazione del TFR maturando al Fondo, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente, riportati nella Nota informativa.

5. L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del TFR maturando non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro, salvo diversa volontà degli stessi. Qualora il lavoratore contribuisca al Fondo, è dovuto anche il contributo del datore di lavoro stabilito dalle fonti istitutive.

6. In costanza del rapporto di lavoro l'aderente ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del TFR maturando al Fondo. È possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.

6 bis. La contribuzione può essere attuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8, comma 12 del Decreto (così detta contribuzione da abbuoni).

6 ter. Nel caso di soggetti fiscalmente a carico dei destinatari, il finanziamento del Fondo è attuato mediante il versamento di contributi da parte degli stessi o dei soggetti nei confronti dei quali sono a carico.

7. L'aderente può decidere di proseguire la contribuzione al Fondo oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare.

8. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione è commisurata al trattamento retributivo a carico delle imprese effettivamente corrisposto, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi collettivi di lavoro.

9. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico delle imprese è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore

associato a PREVICOOPER di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico.

10. La richiesta del lavoratore associato di avvalersi, in costanza dei requisiti di partecipazione a PREVICOOPER, della facoltà di trasferire la propria posizione pensionistica presso altro Fondo Pensione ovvero presso una forma pensionistica individuale ai sensi del successivo articolo 12, comma 1, determina, a partire dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione dell'istanza, la cessazione dell'obbligo di contribuzione a PREVICOOPER sia in capo all'impresa che in capo al lavoratore.

11. In caso di mancato o ritardato versamento, il datore di lavoro è tenuto a reintegrare la posizione individuale dell'aderente secondo modalità operative definite con l'apposita regolamentazione di cui ai successivi commi. Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il Fondo di eventuali spese dovute al mancato adempimento contributivo.

12. In caso di ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, le imprese associate sono tenute:

a) al versamento dei contributi evasi;
b) al versamento di una somma equivalente all'eventuale incremento percentuale del valore della quota del fondo registrato nel periodo di ritardato pagamento dei contributi dovuti;
c) al versamento degli interessi di mora calcolati in base al tasso legale maggiorato di cinque punti percentuali su base annua;
d) a risarcire PREVICOOPER di eventuali danni di natura economica e patrimoniale causati dal ritardato versamento.

Qualora il ritardo si protragga oltre i sei mesi, la maggiorazione di cui al punto c) è elevata a dieci punti percentuali su base annua, fatta salva la facoltà dell'organo amministrativo di intraprendere tutte le azioni ritenute utili per la tutela degli interessi di PREVICOOPER.

13. Le somme di cui alle lettere a) e b) del precedente comma sono accreditate sulle posizioni individuali di cui al successivo articolo 9 mentre le somme di cui alle lettere c) e d) del precedente comma sono destinate alla copertura degli oneri amministrativi di PREVICOOPER.

Art. 9
DETERMINAZIONE DELLA POSIZIONE INDIVIDUALE

1. La posizione individuale consiste nel capitale accumulato di pertinenza di ciascun aderente, è alimentata dai contributi netti versati, dagli importi derivanti da trasferimenti da altre forme pensionistiche complementari e dai versamenti effettuati per il reintegro delle anticipazioni percepite, ed è ridotta da eventuali riscatti parziali e anticipazioni.

1. Per contributi netti si intendono i versamenti al netto delle spese direttamente a carico dell'aderente, di cui all'art. 7, comma 1, lett. a) e b.1).

2. La posizione individuale viene rivalutata in base al rendimento dei comparti. Il rendimento di ogni singolo comparto è calcolato come variazione del valore della quota dello stesso nel periodo considerato.

3. Ai fini del calcolo del valore della quota le attività che costituiscono il patrimonio del comparto sono valutate al valore di mercato; pertanto le plusvalenze e le minusvalenze maturate concorrono alla determinazione della posizione individuale, a prescindere dal momento di effettivo realizzo.

4. Il Fondo determina il valore della quota e, conseguentemente, della posizione individuale di ciascun aderente con cadenza almeno mensile, alla fine di ogni mese. I versamenti sono trasformati in quote e frazioni di quote sulla base del primo valore di quota successivo al giorno in cui si sono resi disponibili per la valorizzazione.

Art. 10
PRESTAZIONI PENSIONISTICHE

1. Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. L'aderente che decide di proseguire volontariamente la contribuzione ai sensi del comma 8 dell'art. 8 ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

2. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta del-

le prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

3. L'aderente ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

4. L'aderente ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.

5. L'aderente che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.

6. Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

7. L'aderente che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare, per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima. In tal caso si applica quanto previsto dall'art. 12 commi 5 e 6.

Art. 11
EROGAZIONE DELLA RENDITA

1. Per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo stipula, nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti, apposite convenzioni con una o più imprese di assicurazione di cui all'art. 2 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e successive modificazioni e integrazioni.

2. A seguito dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica il valore della posizione individuale, eventualmente integrato della garanzia di risultato, al netto della eventuale quota di prestazione da erogare in forma di capitale, viene impiegato quale premio unico per la costituzione di una rendita vitalizia immediata.

3. Il fondo può prevedere anche altre forme di rendita vitalizia.

4. La convenzione deve necessariamente prevedere i principi che regolano la clausola di reversibilità delle prestazioni pensionistiche, secondo quanto previsto dall'articolo 11, comma 5 del Decreto, nonché i criteri da utilizzare per l'adeguamento delle rendite periodiche.

Art. 12
TRASFERIMENTO E RISCATTO DELLA POSIZIONE INDIVIDUALE

1. L'aderente, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, può trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo.

2. Anche prima del suddetto periodo minimo di permanenza, l'aderente che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento può:

a) trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare alla quale acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
b) riscattare il 50 per cento della posizione individuale maturata, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non

superiore a 48 mesi ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;

c) riscattare l'intera posizione individuale maturata in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo o a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Il riscatto non è tuttavia consentito ove tali eventi si verifichino nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari, nel qual caso vale quanto previsto all'art. 10, comma 3;

d) riscattare la posizione individuale nella misura del 50%, del 90% o del 100%, ai sensi dell'art. 14, comma 5 del Decreto. Il riscatto parziale del 50% o del 90% può essere esercitato una sola volta in relazione ad uno stesso rapporto di lavoro;

e) mantenere la posizione individuale accantonata presso il Fondo, anche in assenza di contribuzione.

3. In caso di decesso dell'aderente prima dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica la posizione individuale è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti la posizione individuale resta acquisita al Fondo.

4. Al di fuori dei suddetti casi, non sono previste altre forme di riscatto della posizione.

5. Il Fondo provvede agli adempimenti conseguenti all'esercizio delle predette facoltà da parte dell'aderente con tempestività e comunque entro il termine massimo di sei mesi dalla ricezione della richiesta; l'importo oggetto di trasferimento o riscatto è quello risultante al primo giorno di valorizzazione utile successivo a quello in cui il Fondo ha verificato la sussistenza delle condizioni che danno diritto al trasferimento o al riscatto.

6. Il trasferimento della posizione individuale e il riscatto totale comportano la cessazione della partecipazione al Fondo.

Art. 13
ANTICIPAZIONI

1. L'aderente può conseguire un'anticipazione della posizione individuale maturata nei seguenti casi e misure:

a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia, di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 1 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380;
c) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per la soddisfazione di ulteriori sue esigenze.

2. Le disposizioni che specificano i casi e regolano le modalità operative in materia di anticipazioni sono riportate in apposito documento.

3. Le somme complessivamente percepite a titolo di anticipazione non possono eccedere il 75 per cento della posizione individuale maturata, incrementata delle anticipazioni percepite e non reintegrate.

4. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale.

5. Le somme percepite a titolo di anticipazione possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente e in qualsiasi momento.

6. Le anticipazioni di cui al comma 1, lettera a), sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

PARTE IV - PROFILI ORGANIZZATIVI

A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO

Art. 14
ORGANI DEL FONDO

1. Sono organi del Fondo:

a) l'Assemblea dei Delegati
b) il Consiglio di Amministrazione
c) il Presidente e il Vice Presidente
d) il Collegio Sindacale.

Art. 15
ASSEMBLEA DEI DELEGATI - CRITERI DI COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE

1. L'Assemblea è formata da 60 componenti, di seguito denominati "Delegati", dei quali 30 in rappresentanza dei lavoratori e 30 in rappresentanza delle imprese, eletti sulla base del Regolamento elettorale che costituisce parte integrante delle fonti istitutive.

2. I Delegati restano in carica quattro anni e sono rieleggibili.

3. Qualora uno dei Delegati nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo si procede alla sua sostituzione secondo le norme al riguardo stabilite dal Regolamento elettorale. Il Delegato subentrante ai sensi del presente articolo cessa dalla carica contestualmente ai Delegati in carica all'atto della sua elezione.

Art. 16
ASSEMBLEA DEI DELEGATI - ATTRIBUZIONI

1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.

2. L'Assemblea in seduta ordinaria:

a) elegge e revoca i componenti il Consiglio di Amministrazione;
b) elegge i componenti il Collegio Sindacale e revoca i Sindaci quando ricorra una giusta causa;
c) elegge il Presidente del Collegio Sindacale tra i Sindaci che ap-

partengono alla componente che non ha espresso il Presidente del Fondo;

d) conferisce l'incarico del controllo contabile e lo revoca quando ricorra una giusta causa;
e) conferisce l'incarico della revisione e certificazione del bilancio, con facoltà di assegnarlo a soggetto incaricato del controllo contabile purché ne abbia i requisiti;
f) esercita l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori, dei Sindaci e del soggetto incaricato della revisione contabile;
g) approva il bilancio di esercizio;
h) determina il compenso degli Amministratori, dei Sindaci e dei soggetti incaricati del controllo contabile e della revisione contabile;
i) delibera su eventuali proposte, formulate dal Consiglio di Amministrazione, in materia di indirizzi generali dell'attività di PREVICOOPER;
l) delibera sull'esclusione degli associati;
m) delibera su tutto quant'altro ad essa demandato per legge.

3. L'Assemblea in seduta straordinaria:

a) delibera le modifiche all'atto costitutivo e allo Statuto;
b) delibera lo scioglimento di PREVICOOPER;

Art. 17
ASSEMBLEA DEI DELEGATI - MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO E DELIBERAZIONI

1. L'Assemblea è convocata dal Presidente del Consiglio di amministrazione su delibera dello stesso Consiglio di Amministrazione, mediante avviso - contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare - diretto a ciascun delegato e a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Detta convocazione dovrà essere inviata all'indirizzo notificato al Fondo dai predetti soggetti almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione con mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento. In casi di particolare urgenza, la cui sussistenza è rimessa alla prudente valutazione del Presidente, è ammessa la convocazione con spedizione dell'avviso con telegramma o con altro mezzo che garantisca

la prova dell'avvenuto ricevimento, da spedire almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione, purché pervenga ai destinatari entro il giorno seguente.

2. L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata almeno una volta all'anno, entro 4 mesi dalla chiusura dell'esercizio, per l'approvazione del bilancio.

3. L'Assemblea deve essere altresì convocata quando ne è fatta richiesta motivata, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, da almeno un decimo dei Delegati.

4. L'Assemblea ordinaria è validamente costituita in prima convocazione con la presenza della metà più uno dei delegati e delibera a maggioranza dei presenti. In seconda convocazione l'Assemblea è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei delegati intervenuti e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

5. L'Assemblea straordinaria è validamente costituita, anche in seconda convocazione, con la presenza di almeno i tre quarti dei Delegati e delibera con il voto favorevole di almeno due terzi dei presenti. Per la delibera di scioglimento del fondo l'Assemblea delibera con il voto favorevole di almeno tre quarti dei Delegati.

6. Ogni Delegato ha diritto ad un voto. Ogni Delegato può, mediante delega scritta, farsi rappresentare in Assemblea da altro Delegato della componente di appartenenza. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per assemblee singole, con effetto anche per gli eventuali aggiornamenti, non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco. Ciascun Delegato può essere portatore di una sola delega.

7. I delegati che siano allo stesso tempo componenti del Consiglio di Amministrazione non hanno diritto di voto nelle deliberazioni di approvazione del bilancio e in quelle che riguardano la loro responsabilità.

8. L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in mancanza, dal Vicepresidente; in mancanza di entrambi l'Assemblea nomina il proprio Presidente. Il Presidente dell'Assemblea designa un Segretario ed eventualmente due scrutatori. Spetta al Presidente

dell'Assemblea di constatare la regolarità delle deleghe ed in genere il diritto di intervento all'Assemblea.

9. Il verbale di riunione dell'Assemblea ordinaria è redatto dal segretario ed è sottoscritto dallo stesso, dal Presidente ed eventualmente dagli scrutatori.

10. Il verbale di riunione dell'Assemblea straordinaria è redatto da un notaio.

Art. 18
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE – CRITERI DI COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE

1. Il Fondo è amministrato da un Consiglio di amministrazione costituito da 12 componenti di cui metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori e metà eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati. A tal fine i Delegati in rappresentanza dei lavoratori ed i Delegati in rappresentanza delle imprese provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei consiglieri di propria competenza.

2. L'elezione del Consiglio di Amministrazione avviene con le seguenti modalità:

a) sulla base di liste di candidati presentate, disgiuntamente, dalle Organizzazioni Datoriali e Sindacali firmatarie della fonte istitutiva di cui al precedente articolo 1 a condizione che le liste medesime siano sottoscritte da almeno un decimo dei Delegati in Assemblea eletti in rappresentanza, a seconda dei casi, delle imprese associate ovvero dei lavoratori associati;
b) sulla base di liste di candidati presentate da almeno un decimo dei Delegati in Assemblea eletti in rappresentanza, a seconda dei casi, delle imprese associate ovvero dei lavoratori associati;
c) Le liste sono composte da un numero di candidati non superiore al numero dei consiglieri eleggibili.
d) I Consiglieri in rappresentanza dei lavoratori associati sono eletti secondo le seguenti regole:
    i) sono eletti consiglieri i candidati della lista che, ai primi due scrutini, abbia ottenuto il voto favorevole di almeno i due terzi degli aventi diritto;

ii) a partire dal terzo scrutinio si procede al ballottaggio tra le due liste che nella precedente votazione hanno ottenuto il maggior numero di voti e risultano eletti consiglieri i candidati della lista che abbia ottenuto il maggior numero di voti degli aventi diritto.

e) I Consiglieri in rappresentanza delle imprese associate sono eletti con il sistema proporzionale. A tal fine si applicano le seguenti regole:

i) si calcola la percentuale di voti ottenuta da ciascuna lista dividendo il numero di voti validi ottenuti da ciascuna lista per il numero di voti validi complessivamente espressi;

ii) si divide il numero dei Consiglieri fra le liste concorrenti che abbiano ottenuto voti validi in proporzione alla percentuale di voti validi ottenuti da ciascuna di esse;

iii) qualora, per effetto della distribuzione percentuale, uno o più Consiglieri non siano stati attribuiti ad alcuna lista si procede all'attribuzione a favore delle liste che abbiano ottenuto il più elevato "resto".

3. Tutti i membri del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.

4. La perdita dei requisiti di onorabilità o il sopravvenire di situazioni di incompatibilità, comportano la decadenza dal Consiglio di amministrazione.

5. Gli Amministratori durano in carica per massimo tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, e possono essere eletti per non più di tre mandati consecutivi.

6. I Consiglieri eletti in rappresentanza dei lavoratori associati ed i Consiglieri eletti in rappresentanza delle imprese associate costituiscono un collegio unico ed indivisibile e sono tenuti ad agire nell'esclusivo interesse del Fondo.

Art. 19
CESSAZIONE E DECADENZA DEGLI AMMINISTRATORI

1. Qualora nel corso del mandato uno o più Amministratori dovessero cessare dall'incarico per qualsiasi motivo, il Consiglio di Amministrazione convoca entro 20 giorni i Delegati della parte cui gli Amministratori cessati dalla carica facevano riferimento. I Delegati provvedono alla sostituzione degli Amministratori cessati ai sensi del precedente articolo 18.

2. Gli Amministratori nominati ai sensi del presente articolo decadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

3. Se per effetto dei subentri di cui ai precedenti commi risulta sostituita oltre la metà dei componenti l'originario Consiglio, gli Amministratori in carica devono senza indugio convocare l'Assemblea affinché provveda a nuove elezioni.

4. Qualora venissero a cessare tutti gli Amministratori, deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea da parte del Collegio dei Sindaci, il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

5. Gli Amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a tre riunioni consecutive del Consiglio decadono dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 1 del presente articolo.

Art. 20
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE – ATTRIBUZIONI

1. Al Consiglio di amministrazione sono attribuiti tutti poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dal presente Statuto, esso ha facoltà di compiere tutti gli atti necessari e opportuni al conseguimento dello scopo del fondo che non siano attribuiti all'Assemblea.

2. In particolare, il Consiglio di amministrazione:

a) elegge nel proprio ambito il Presidente e il Vicepresidente;
b) convoca l'assemblea e ne definisce l'ordine del giorno;
c) provvede all'organizzazione di PREVICOOPER;
d) definisce gli indirizzi generali di gestione di PREVICOOPER;

e) predispone il preventivo di spesa;
f) predispone il bilancio di esercizio e l'allegata relazione illustrativa dell'andamento della gestione;
g) definisce i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti nel rispetto della normativa vigente;
h) individua, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni vigenti e dal presente Statuto, i soggetti cui affidare la gestione del patrimonio del Fondo scegliendoli tra quelli abilitati dalla legislazione vigente e stipula le relative convenzioni;
i) individua la Banca depositaria e stipula la relativa convenzione;
j) individua il soggetto cui affidare la gestione amministrativa del Fondo e stipula la relativa convenzione;
k) individua la Compagnia di Assicurazione cui affidare la erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari e stipula la relativa convenzione;
l) verifica i risultati di gestione mediante l'adozione di parametri oggettivi e confrontabili;
m) esercita i diritti di voto inerenti ai valori mobiliari di proprietà del fondo;
n) predispone la nota informativa relativa alle caratteristiche di PREVICOOPER, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni emanate da Covip;
o) definisce i contenuti delle comunicazioni periodiche agli associati in materia di andamento finanziario ed amministrativo del Fondo nel rispetto delle disposizioni al riguardo emanate da Covip;
p) vigila sull'insorgenza di situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto di interessi rilevante ai sensi della normativa vigente;
q) sovrintende alla gestione ordinaria di PREVICOOPER;
r) determina l'importo della quota associativa annua, sulla base del preventivo di spesa tenuto conto anche di quanto stabilito dalla fonte istitutiva di cui al precedente articolo 1;
s) ha facoltà di proporre le modifiche statutarie ritenute idonee ad un più funzionale assetto di PREVICOOPER;
t) ha l'obbligo di attuare le modifiche statutarie che si rendano necessarie ai sensi del successivo articolo 36, comma 2;

u) indice le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea secondo quanto disposto al riguardo dal Regolamento Elettorale e convoca l'Assemblea neoeletta per il suo insediamento entro 60 giorni dalla proclamazione degli eletti;
v) nomina il Direttore generale responsabile del fondo;
w) riferisce a Covip, in presenza di vicende che possano incidere sull'equilibrio di PREVICOOPER i provvedimenti che si intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio;
x) fornisce al Comitato dei Garanti di cui alla fonte istitutiva richiamata al precedente articolo 1 tutte le notizie necessarie per valutare lo stato di applicazione dell'accordo istitutivo di PREVICOOPER ed, in particolare, il bilancio di esercizio di PREVICOOPER ed i dati relativi alle adesioni;
y) definisce i prospetti del valore e della composizione del patrimonio del Fondo.

Art. 21
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE - MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO E RESPONSABILITÀ

1. Le convocazioni sono effettuate dal Presidente tutte le volte che lo ritenga necessario o che ne sia fatta richiesta da almeno un terzo dei suoi componenti. Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, sono inviate all'indirizzo notificato al fondo dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci mediante mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento almeno 15 giorni prima della data della riunione e nei casi di urgenza con mezzi da inviare almeno 5 giorni prima della riunione che oltre a garantire la prova dell'avvenuto ricevimento pervengano ai destinatari entro il giorno successivo a quello di spedizione.

2. Il Consiglio si riunisce almeno una volta all'anno per deliberare in ordine al bilancio di esercizio, al preventivo di spesa, all'attività in corso, ai programmi gestionali ed alla esecuzione di quanto stabilito dall'Assemblea.

3. Il Consiglio di amministrazione è validamente costituito con la presenza effettiva della maggioranza dei componenti del Consiglio e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti; in caso di parità prevale

il voto di chi presiede. Sono considerati presenti anche i Consiglieri e i Sindaci collegati con la sede della riunione mediante mezzi di telecomunicazione. Le delibere aventi ad oggetto le materie di cui agli articoli 6, 27, 28 e 30 nonché le materie di cui al precedente articolo 20, comma 2, lettere a, d, h, i, j, k, l, t, u, x sono assunte con il voto favorevole dei 3/4 dei presenti. Per le delibere aventi ad oggetto le materie di cui agli articoli 6, 7 e, 9 è comunque necessaria la presenza di almeno 2 Amministratori, di cui almeno 1 eletto in rappresentanza dei lavoratori ed almeno 1 eletto in rappresentanza delle imprese, in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'articolo 4, comma 2 lettere a) o b), del Decreto del Ministro del Lavoro n. 211 del 14 gennaio 1997 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Delle riunioni del Consiglio di amministrazione è redatto, su apposito libro, il relativo verbale è sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.

5. Gli Amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dal presente Statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze e sono solidalmente responsabili verso il Fondo per i danni derivanti dalla inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di funzioni in concreto attribuite ad uno o più Amministratori.

6. Nei confronti degli Amministratori si applicano le disposizioni di cui agli articoli 2391, 1° comma, 2392, 2393, 2394, 2394/bis, 2395 e 2629 bis del Codice Civile.

Art. 22
PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE

1. Il Presidente e il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e a turno, tra i propri componenti rappresentanti le imprese e quelli rappresentanti i lavoratori.

2. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo e sta per essa in giudizio.

3. Il Presidente del Fondo:

a) sovrintende al funzionamento di PREVICOOPER;

b) convoca e presiede le sedute del Consiglio di Amministrazione;
c) cura l'esecuzione delle delibere dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione;
d) su esplicito mandato del Consiglio stipula le convenzioni in nome e per conto di PREVICOOPER;
e) tiene i rapporti con gli organismi esterni e di Vigilanza;
f) comunica a Covip le situazioni di conflitto di interesse che siano venute ad esistenza, specificandone la natura;
g) trasmette a Covip ogni variazione della fonte istitutiva di cui al precedente articolo 1 unitamente ad una nota nella quale sono evidenziate le modifiche apportate;
h) svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio.
i) riferisce a Covip sulle vicende che possano incidere sull'equilibrio di PREVICOOPER, e sui provvedimenti che si intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

4. Il Presidente ha altresì facoltà di compiere, previa informazione e consultazione del Vice Presidente tutti gli atti di ordinaria e di straordinaria amministrazione, in attuazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione.

5. In caso di impedimento del Presidente, è sostituito dal Vicepresidente

6. Il Presidente, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, può delegare una parte delle proprie funzioni al Vice Presidente o ad uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione.

7. In caso di assenza del Presidente e del Vice Presidente il Consiglio è presieduto dal più anziano di età dei Consiglieri presenti.

Art. 23
DIRETTORE GENERALE RESPONSABILE DEL FONDO

1. Il Direttore generale responsabile del Fondo è nominato dal Consiglio di amministrazione.

2. Il Direttore generale responsabile del Fondo deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibi-

lità e incompatibilità come definiti dalla normativa vigente.

3. Il venir meno dei requisiti di cui al precedente comma comporta la decadenza dall'incarico.

4. Il Consiglio di Amministrazione deve accertare il possesso in capo al Direttore generale responsabile del Fondo dei suddetti requisiti, nonché l'assenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

5. Il Direttore generale responsabile del Fondo svolge la propria attività in maniera autonoma e indipendente e riferisce direttamente al Consiglio di amministrazione sui risultati della propria attività. Nei suoi confronti si applicano le disposizioni di cui all'art. 2396 del Codice Civile.

6. Spetta in particolare al Direttore generale responsabile del Fondo:

- verificare che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto della normativa vigente nonché delle disposizioni del presente Statuto;
- vigilare sul rispetto dei limiti di investimento, complessivamente e per ciascuna linea in cui si articola la gestione finanziaria del fondo;
- inviare alla COVIP, sulla base delle disposizioni dalla stessa emanate, dati e notizie sull'attività complessiva del Fondo e ogni altra comunicazione prevista dalla normativa vigente ;
- vigilare sulle operazioni in conflitto di interesse e sull'adozione di prassi operative idonee a meglio tutelare gli aderenti.

7. Il Direttore generale responsabile del Fondo ha l'obbligo di segnalare alla COVIP, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

Art. 24
COLLEGIO DEI SINDACI - CRITERI DI COSTITUZIONE

1. Il Collegio dei Sindaci è costituito da 4 componenti effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea di cui la metà eletta in rappresentanza dei lavoratori e la metà eletta in rappresentanza dei datori di lavoro associati.

2. L'elezione del Collegio dei Sindaci avviene con le seguenti modalità:
   a) Sulla base di liste di candidati presentate, disgiuntamente, dalle Organizzazioni dei Datori e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie della fonte istitutiva di cui al precedente articolo 1, a condizione che le liste medesime siano sottoscritte da almeno un decimo dei Delegati in Assemblea eletti in rappresentanza delle imprese associate ovvero dei lavoratori associati.
   b) Sulla base di liste di candidati presentate da almeno un decimo dei Delegati in Assemblea eletti in rappresentanza delle imprese associate ovvero dei lavoratori associati.
   c) Le liste sono composte da un numero di candidati pari al numero dei revisori eleggibili.
   d) Il voto viene espresso contrassegnando la lista prescelta. Non è ammesso il voto di preferenza.
   e) I Sindaci in rappresentanza dei lavoratori associati e delle imprese associate sono eletti, disgiuntamente, secondo le seguenti regole:
      i) sono eletti Sindaci i candidati della lista che, ai primi due scrutini, abbia ottenuto il voto favorevole di almeno i due terzi degli aventi diritto;
      ii) a partire dal terzo scrutinio si procede al ballottaggio tra le due liste che nella precedente votazione hanno ottenuto il maggior numero di voti e risultano eletti Revisori i candidati della lista che abbia ottenuto il maggior numero di voti degli aventi diritto.

3. Tutti i componenti del Collegio dei Sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.

4. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di incompatibilità comportano la decadenza dall'incarico.

5. I componenti del Collegio dei Sindaci durano in carica per massimo tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Possono essere riconfermati per non più di tre mandati consecutivi.

6. Il Sindaco che cessi dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito per il periodo residuo dal supplente designato nell'ambito della relativa componente.

7. La cessazione dei Sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.

Art. 25
COLLEGIO DEI SINDACI – ATTRIBUZIONI

1. Il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione del Fondo, vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Fondo e sul suo concreto funzionamento.

2. Il Collegio ha l'obbligo di segnalare alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo nonché i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

3. Il Collegio ha altresì l'obbligo di comunicare alla COVIP eventuali irregolarità riscontrate in grado di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo e di trasmettere alla COVIP sia i verbali delle riunioni nelle quali abbia riscontrato che i fatti esaminati integrino fattispecie di irregolarità, sia i verbali delle riunioni che abbiano escluso la sussistenza di tali irregolarità allorché, ai sensi dell'art. 2404 Codice Civile, ultimo comma, si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio.

4. Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 159 del D. Lgs. 58/1998 e 146 della delibera Consob 11971/99, e all'articolo 13 del D. Lgs. 39/2010, il Collegio dei Sindaci esprime la propria proposta motivata in merito al conferimento dell'incarico per la revisione del bilancio di esercizio ed al controllo legale dei conti ad una società di revisione nonché per la sua eventuale revoca e per la determinazione del relativo compenso

Art. 26
COLLEGIO DEI SINDACI - MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO E RESPONSABILITÀ

1. Il Collegio si riunisce tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario e comunque almeno ogni 90 giorni.

2. Le convocazioni sono fatte con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione e sono inviate all'indirizzo notificato al fondo da ciascun componente del collegio sindacale con mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento almeno 8 giorni prima della data della riunione.

3. Il Collegio redige il verbale di ciascuna riunione. Le riunioni del Collegio dei Sindaci sono valide con la presenza della maggioranza dei Sindaci e le relative deliberazioni sono assunte a maggioranza dei presenti.

4. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo, durante un esercizio sociale, a due riunioni del Collegio, decadono.

5. I componenti effettivi del Collegio devono assistere alle riunioni del Consiglio di amministrazione e dell'Assemblea e sono convocati con le stesse modalità. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo a due Assemblee consecutive o, durante un esercizio sociale, a due riunioni consecutive del Consiglio di amministrazione, decadono.

6. I Sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.

7. Essi sono responsabili in solido con gli Amministratori per i fatti o le omissioni di questi che abbiano causato un danno al Fondo, quando il danno non si sarebbe prodotto qualora avessero vigilato in conformità agli obblighi della loro carica.

8. L'azione di responsabilità nei confronti dei Sindaci è disciplinata dall'art. 2407 del Codice Civile.

Art. 26 bis
CONTROLLO CONTABILE

1. Su conferimento dell'incarico dell'Assemblea, il controllo contabile del Fondo è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione iscritti nel registro istituito presso il Ministero della giustizia.

2. L'incarico ha durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio del terzo esercizio.

3. La revoca dell'incarico può avvenire solo per giusta causa.

4. La delibera di conferimento dell'incarico dovrà essere trasmessa alla COVIP e il soggetto incaricato dovrà essere riportato nella nota informativa.

5. Il soggetto cui è attribuito il controllo contabile:

a. verifica almeno ogni 90 giorni la regolare tenuta della contabilità e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili;
b. verifica se il bilancio di esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se è conforme alle norme che lo disciplinano;
c. esprime un giudizio sul bilancio di esercizio con apposita relazione;
d. può chiedere al consiglio di Amministrazione documenti e notizie utili al controllo;
e. può procedere ad ispezioni.

6. Il soggetto incaricato del controllo contabile e il Collegio Sindacale si scambiano tempestivamente le informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti.

B) GESTIONE PATRIMONIALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Art. 27
INCARICHI DI GESTIONE

1. Le risorse finanziarie del Fondo destinate ad investimenti sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati ai sensi della normativa vigente.

2. Le risorse del Fondo sono gestite nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente e, in particolare, di quelli posti dall'art. 6, comma 13, del Decreto.

3. I soggetti gestori sono individuati nel rispetto delle modalità e delle

procedure previste dalle disposizioni vigenti e, comunque, in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli Amministratori, e i criteri di scelta dei gestori. A tal fine il Consiglio di amministrazione si attiene alle istruzioni della COVIP.

4. Il Consiglio di amministrazione definisce altresì i contenuti delle convenzioni di gestione nel rispetto dei criteri di cui all'art. 6 del Decreto, delle delibere assunte in materia di politiche di investimento, nonché delle previsioni di cui al presente Statuto.

5. Il Consiglio di amministrazione verifica i risultati conseguiti dai gestori sulla base di parametri oggettivi e confrontabili nel rispetto delle disposizioni emanate al riguardo dalla COVIP.

Art. 28
BANCA DEPOSITARIA

1. Tutte le risorse del Fondo sono depositate presso un'unica "banca depositaria", sulla base di apposita convenzione, regolata dalla normativa vigente.

2. Ferma restando la responsabilità del Fondo per l'operato del soggetto delegato, il calcolo del valore della quota può essere delegato alla banca depositaria.

3. Per la scelta della banca depositaria il Consiglio di amministrazione segue la procedura prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto.

4. Gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla COVIP sulle irregolarità riscontrate nella gestione del Fondo.

5. Lo svolgimento delle funzioni di gestore delle risorse finanziarie del Fondo è incompatibile con lo svolgimento dell'incarico di banca depositaria.

Art. 29
CONFLITTI DI INTERESSE

1. La gestione del Fondo è effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di conflitti di interesse.

Art. 30
GESTIONE AMMINISTRATIVA

1. Al Fondo spetta curare ogni attività inerente la gestione amministrativa; in particolare al Fondo compete:

a) la tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
b) la tenuta della contabilità;
c) la raccolta e gestione delle adesioni;
d) la verifica delle posizioni contributive individuali degli aderenti;
e) la gestione delle prestazioni;
f) la predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
g) la predisposizione della modulistica e delle note informative, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche agli aderenti;
h) gli adempimenti fiscali e civilistici.

2. Le attività inerenti la gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di amministrazione sulla base di criteri di affidabilità, esperienza e professionalità.

3. Nell'ambito delle convenzioni stipulate per la fornitura dei servizi amministrativi, il Fondo adotta misure finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente.

4. Il Gestore amministrativo è responsabile nei confronti del Fondo e degli aderenti per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi assunti con la convenzione.

Art. 31
SISTEMA DI CONTABILITÀ E DETERMINAZIONE DEL VALORE E DEL RENDIMENTO DEL PATRIMONIO

1. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo cura la tenuta delle scritture e dei libri contabili richiesti dalla COVIP.

2. Il Presidente del Fondo sovrintende alla compilazione del prospetto della composizione e del valore del patrimonio e lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio dei Sindaci.

3. Le scritture contabili, il prospetto della composizione e del valore del patrimonio e il bilancio del Fondo sono redatti in conformità alle disposizioni emanate dalla COVIP.

Art. 32 – Esercizio sociale e bilancio d'esercizio

1. L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.

2. Entro il 30 aprile di ogni anno il Consiglio di amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente. Il Bilancio é accompagnato dalla relazione degli amministratori sulla gestione, dalla relazione del Collegio dei Sindaci e da quella del revisore o della società incaricata del controllo contabile.

3. Il bilancio, le relazioni degli Amministratori e dei Sindaci e del revisore o della società incaricata del controllo contabile devono restare depositati in copia presso la sede del Fondo durante i quindici giorni che precedono l'Assemblea, affinché gli aderenti possano prenderne visione.

PARTE V – RAPPORTI CON GLI ADERENTI

Art. 33
MODALITÀ DI ADESIONE

1. L'associazione al Fondo avviene mediante presentazione di apposito modulo di adesione, sottoscritto e compilato in ogni sua parte. L'adesione dei lavoratori che hanno manifestato la volontà di associarsi al Fondo deve essere preceduta dalla consegna dello Statuto e della documentazione informativa prevista dalla normativa vigente.

2. All'atto dell'adesione il Fondo verifica la sussistenza dei requisiti di partecipazione.

3. L'aderente è responsabile della completezza e veridicità delle informazioni fornite al Fondo.

4. La domanda di adesione è presentata dal lavoratore direttamente o per il tramite del proprio datore di lavoro che la sottoscrive e, secondo le norme del presente Statuto e della fonte istitutiva, impegna entrambi nei confronti del Fondo; la stessa contiene la delega al datore di lavoro per la trattenuta della contribuzione a carico del lavoratore.

5. La domanda di adesione viene esaminata dal Presidente o da persona da lui delegata, il quale nei 30 giorni successivi alla ricezione può richiedere ulteriore documentazione a corredo della domanda oppure rifiutarla, qualora non sussistano i requisiti per la partecipazione al Fondo in capo al soggetto che sottoscrive la domanda.

6. La domanda di adesione si intende accettata se entro i 30 giorni successivi alla sua ricezione non è stata rifiutata ovvero se entro lo stesso termine non è stata richiesta ulteriore documentazione.

7. In presenza dei requisiti di partecipazione al Fondo, l'adesione ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello di ricezione della domanda.

8. La raccolta delle adesioni dei lavoratori viene svolta nei luoghi di lavoro dei destinatari, nelle sedi del fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive, dei Patronati nonché negli spazi che ospitano momenti istituzionali di attività del fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive.

9. In caso di adesione mediante conferimento tacito del TFR il Fondo, sulla base dei dati forniti dal datore di lavoro, comunica all'aderente l'avvenuta adesione e le informazioni necessarie al fine di consentire a quest'ultimo l'esercizio delle scelte di sua competenza.

Art. 34
TRASPARENZA NEI CONFRONTI DEGLI ADERENTI

1. Il Fondo mette a disposizione degli aderenti: lo Statuto del Fondo, la Nota informativa, il bilancio e la eventuale relazione della società di revisione, il documento sulle anticipazioni di cui all'art. 13, comma 2, e

tutte le altre informazioni utili all'aderente secondo quanto previsto dalle disposizioni COVIP in materia. Gli stessi documenti sono disponibili sul sito internet del Fondo. Su richiesta, il materiale viene inviato agli interessati.

2. In conformità alle disposizioni della COVIP, viene inviata annualmente all'aderente una comunicazione contenente informazioni sulla sua posizione individuale, sui costi sostenuti e sull'andamento della gestione.

3. Ai fini delle comunicazioni da parte di PREVICOOPER, gli associati possono eleggere domicilio presso l'impresa in cui prestano servizio nel rispetto delle norme a tutela della riservatezza dei dati personali.

Art. 35
COMUNICAZIONI E RECLAMI

1. Il Fondo definisce le modalità attraverso le quali gli aderenti possono interloquire per rappresentare le proprie esigenze e presentare reclami. Tali modalità sono portate a conoscenza degli aderenti nella Nota informativa.

PARTE VI - NORME FINALI

Art. 36
MODIFICA DELLO STATUTO

1. Le modifiche dello Statuto sono deliberate dall'Assemblea straordinaria del Fondo e sottoposte all'approvazione della COVIP.

2. Il Consiglio di amministrazione provvede ad apportare allo Statuto le modifiche che si rendano necessarie a seguito della sopravvenienza di disposizioni normative o della fonte istitutiva, nonché di disposizioni, istruzioni o indicazioni della COVIP.

3. Le modifiche di cui al comma precedente sono portate a conoscenza dell'Assemblea dei Delegati alla prima riunione utile.

Art. 37
CAUSE DI SCIOGLIMENTO DEL FONDO E MODALITÀ DI LIQUIDAZIONE DEL PATRIMONIO

1. Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, il Fondo si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria in caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibile lo scopo ovvero il funzionamento del Fondo.

2. L'Assemblea straordinaria può deliberare, altresì, lo scioglimento del Fondo a seguito di conforme accordo tra le parti indicate al precedente art. 1.

3. Il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei Sindaci hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente agli altri organi del Fondo nonché alla COVIP tutti gli elementi che possono lasciare presumere la necessità di scioglimento del Fondo.

4. In caso di liquidazione del Fondo, l'Assemblea straordinaria procede agli adempimenti necessari per la salvaguardia delle prestazioni e dei diritti degli aderenti nonché alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 38
RINVIO

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto si fa riferimento alla normativa vigente.

Allegato 6

STATUTO DEL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I DIPENDENTI DA IMPRESE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA "COOPERSALUTE"

Statuto modificato dall'Assemblea straordinaria dei Delegati del 22 dicembre 2010.

Art. 1
COSTITUZIONE

È stato costituito il "Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa – COOPERSALUTE", denominato anche "Fondo COOPERSALUTE", di seguito per brevità denominato "COOPERSALUTE" ovvero "Fondo".

Il Fondo Coopersalute si colloca all'interno della politica di promozione dei fondi di assistenza sanitaria integrativa promossa dal movimento cooperativo e dalle Federazioni Nazionali di categoria FILCAMS – FISASCAT – UILTuCS e dalle OO.SS. CGIL – CISL – UIL.

L'istituzione del Fondo è stata prevista dall'art. 15 del verbale di accordo sottoscritto il 2 luglio 2004 tra la Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori – ANCC Coop, la Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti – A.N. C.D. Conad, la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione, Federconsumo – Confcooperative e la Associazione Italiana Cooperative di Consumo – A.G.C.I. (di seguito per brevità denominate anche "Associazioni Cooperative") e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL (di seguito denominate per brevità anche "Organizzazioni Sindacali".

Il Fondo ha natura paritetica tra le parti sociali firmatarie il CCNL per dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa.

Il Fondo ha natura giuridica di associazione non riconosciuta ai sensi dell'art. 36 e seguenti del C.C. e non persegue fini di lucro.

Art. 2
SEDE

Il Fondo ha sede in Roma.

L'Assemblea dei Delegati del Fondo, ravvisandone la necessità, può istituire sedi secondarie o periferiche anche in altre località, purchè in Italia.

Art. 3
DURATA

La durata del Fondo è illimitata, salvo quanto previsto dal punto h) dell'art. 8 dello Statuto.

Art. 4
SCOPI E FINALITÀ

Il Fondo ha lo scopo di garantire i trattamenti assistenziali sanitari integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche rese dal servizio sanitario nazionale, a favore degli iscritti dipendenti delle imprese a cui si applica il CCNL della distribuzione cooperativa, nonché promuovere iniziative utili per la salute degli iscritti, campagne di prevenzione alla salute, anche eventualmente rivolte al nucleo familiare dell'iscritto.

La gestione di tali trattamenti assistenziali sanitari è stata istituita ed affidata al Fondo dal verbale di accordo di cui all'art. 1 del presente statuto.

Durante la vita del Fondo è vietato distribuire utili o avanzi di gestione, nonché fondi e riserve di capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

Art. 5
SOCI

Dal 1° gennaio 2011 sono Soci del Fondo la Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori – ANCC Coop, la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione, Federconsumo – Confcooperative, la Associazione Italiana Cooperative di Consumo – A.G.C.I., la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTuCS-UIL.

Art. 6
ISCRITTI

Al Fondo aderiscono le imprese che applicano il CCNL per dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, ovvero i contratti collettivi nazionali di lavoro di settori affini che lo prevedano esplicitamente, che hanno l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti ai quali per effetto delle normative contrattuali è prevista l'assistenza sanitaria integrativa in costanza di rapporto di lavoro, che assumono così la qualifica di iscritti al Fondo e beneficiari delle prestazioni.

Possono altresì essere iscritti, con le modalità ed i limiti previsti dal Regolamento, coloro che, per qualsiasi causa, hanno perso il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione e ai quali il Fondo autorizzi la prosecuzione volontaria della contribuzione.

L'iscrizione al Fondo cessa a seguito di:

a) scioglimento, liquidazione o comunque cessazione, per qualsiasi causa, del Fondo;
b) cessazione, per qualsiasi causa, della qualifica di iscritto;
c) esclusione, disposta in presenza di omissioni contributive, secondo quanto previsto dal Regolamento.

Art. 7
ORGANI

Sono organi del Fondo :

a) l'Assemblea dei delegati;
b) il Consiglio direttivo;
c) il Presidente e il vice Presidente;
d) il Collegio Sindacale.

Le cariche di cui alle lettere b), c) e d) hanno la durata di quattro esercizi, i componenti degli organi restano in carica fino all'approvazione del bilancio del quarto esercizio e sono rieleggibili.

Gli Organi decaduti mantengono i propri poteri sino all'insediamento dei nuovi Organi.

La funzione di ciascuno dei componenti degli Organi Statutari ha termine nel caso in cui la designazione sia revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o dimissioni.

La decadenza si verifica laddove il componente dell'Organo risulti assente ingiustificato per almeno quattro riunioni consecutive, ovvero in caso di morte.

Nei predetti casi, qualora si tratti di componenti dell'Assemblea o del Consiglio direttivo, il Socio che ne ha fatto la designazione provvede ad una nuova designazione nel più breve tempo ed in ogni caso entro 30 giorni successivi.

I Sostituti, rimangono in carica per la durata del quadriennio in corso.

La decadenza per qualsiasi ragione del Presidente o Vice Presidente da componente degli Organi comporta la decadenza dalla carica ricoperta.

Tutti i componenti degli organi debbono possedere i requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D.lgs. 276/03.

Art. 8
ASSEMBLEA DEI DELEGATI

L'Assemblea dei delegati del Fondo è composta da 24 componenti designati dai Soci, dei quali 12 nominati dalle Associazioni Cooperative e 12 nominati dalle Organizzazioni Sindacali.

La designazione viene effettuata secondo i criteri decisi ed approvati dalle rispettive organizzazioni nazionali.

I Delegati durano in carica a tempo indeterminato, fino a revoca, dimissioni o morte. Entro 30 giorni dalla cessazione dalla carica, per qualsiasi motivo intervenuta, i rispettivi Soci provvederanno alla sostituzione dei Delegati di propria competenza.

Attribuzioni dell'Assemblea dei Delegati:

a) nomina il Consiglio direttivo;

b) nomina il Collegio Sindacale;
c) approva il rendiconto della gestione annuale e il bilancio preventivo;
d) delibera l'eventuale indennità di carica e/o di presenza per i componenti del Consiglio direttivo, nonché gli emolumenti del Collegio Sindacale;
e) esamina ogni questione che il Consiglio direttivo ritenga di sottoporgli;
f) approva eventuali modifiche statutarie;
g) delibera lo scioglimento del Fondo e la nomina dei liquidatori;
h) definisce le linee strategiche e programmatiche.

L'Assemblea è convocata dal Presidente su delibera del Consiglio direttivo, mediante avviso contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare diretto a ciascun delegato e a ciascun componente del Consiglio direttivo e del Collegio Sindacale. Detta convocazione dovrà essere inviata, per email o per fax, all'indirizzo notificato al Fondo dai predetti soggetti almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione con mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento.

In casi di particolare urgenza, la cui sussistenza è rimessa alla prudente valutazione del Presidente, è ammessa la convocazione con spedizione dell'avviso con telegramma o con altro mezzo che garantisca la prova dell'avvenuto ricevimento, da spedire almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione, purché pervenga ai destinatari entro il giorno seguente, ad esclusione delle riunioni riguardanti la sopracitata lettera f) per le quali la convocazione deve essere effettuata almeno quindici giorni prima della data fissata e le relative delibere, per essere valide, devono essere ratificate in forma scritta dai Soci di cui all'art. 5, entro trenta giorni dalla data della delibera stessa.

L'Assemblea è convocata, entro 180 giorni dalla chiusura dell'esercizio, almeno una volta l'anno per l'approvazione del bilancio di esercizio.

L'Assemblea deve, inoltre, essere convocata dal Presidente del Consiglio direttivo quando ne faccia richiesta motivata almeno un decimo dei delegati, purché nella domanda siano indicati gli argomenti da trattare.

L'Assemblea, in prima convocazione, è validamente costituita con la presenza della metà più uno dei delegati e delibera a maggioranza dei presenti.

In seconda convocazione l'Assemblea è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei delegati intervenuti e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

Le riunioni vengono Presiedute dal Presidente o, in caso di assenza o di impedimento, dalVice Presidente o, in caso di impedimento anche di questo ultimo, dal componente più anziano della stessa assemblea.

Alle riunioni dell'Assemblea dei Delegati partecipano il Collegio Sindacale e il Direttore, che svolge le funzioni di Segretario e redige il verbale.

Nel caso di assenza del Direttore, viene nominato un altro Segretario, che redige il verbale.

Per la riunione riguardante la sopracitata lettera g) la convocazione deve essere effettuata almeno trenta giorni prima della data fissata e le relative delibere, per essere valide, devono essere ratificate in forma scritta dai Soci di cui all'art. 5, entro trenta giorni dalla data della delibera medesima.

Art. 9
CONSIGLIO DIRETTIVO

Il Consiglio direttivo è costituito da dodici componenti nominati dall'Assemblea dei Delegati, dei quali sei in rappresentanza delle Associazioni Cooperative e sei in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali.

In prima seduta il Consiglio direttivo per l'elezione del Presidente e del Vice Presidente è convocato dal componente più anziano eletto nel Consiglio direttivo.

Il Consiglio direttivo si riunisce ogni qual volta il Presidente lo ritenga necessario o lo richieda almeno un terzo dei suoi componenti. La convocazione dovrà essere inviata, per email o fax, almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione, con mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento; nei casi di urgenza, almeno cinque gior-

ni prima della riunione stessa.

Qualora durante il mandato vengano a cessare per qualsiasi motivo uno o più Amministratori, il Consiglio direttivo convoca entro 20 giorni i Delegati dell'Assemblea della parte cui gli Amministratori cessati dalla carica facevano riferimento. I Delegati provvedono su indicazione del socio di riferimento alla sostituzione degli Amministratori cessati ai sensi del precedente art. 8.

Funzioni del Consiglio direttivo:

a) delibera la stipula con enti previdenziali e/o fiscali, istituti bancari o postali, di convenzioni finalizzate alla riscossione delle somme previste dal verbale di accordo del 2 luglio 2004 di cui all'art. 1 del presente statuto;
b) delibera gli atti necessari per l'attuazione dello scopo sociale;
c) redige il rendiconto annuale di gestione e del bilancio preventivo;
d) convoca l'Assemblea dei Delegati;
e) delibera ed attua qualsiasi atto di ordinaria e straordinaria amministrazione;
f) delibera il piano triennale dell'attività del Fondo anche sulla scorta delle indicazioni dei Soci;
g) svolge attività di monitoraggio sull'andamento della gestione;
h) decide l'assunzione del personale nonché l'eventuale nomina del Direttore;
i) approva il regolamento;
l) propone all'Assemblea le modifiche dello Statuto che si rendessero necessarie;
m) vigila sull'esecuzione di tutte le delibere assunte.
n) accerta il possesso dei requisiti di moralità e professionalità previsti dal precedente art. 7.

Per la validità delle deliberazioni occorre la presenza effettiva della maggioranza dei componenti del Consiglio ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti; in caso di parità prevale il voto di chi presiede. Sono considerati presenti anche i Consiglieri e i Sindaci collegati con la sede della riunione mediante mezzi di telecomunicazione, sia audio che video.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente del Fondo o, in sua assenza, dal Vice Presidente e i verbali, una volta approvati, vanno trascritti nel relativo libro vidimato.

Alle riunioni del Consiglio Direttivo partecipano il Collegio Sindacale e il Direttore, che svolge le funzioni di Segretario e redige il verbale.

Nel caso di assenza del Direttore, viene nominato un altro Segretario, che redige il verbale.

Art. 10
PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE

Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dal Consiglio direttivo.

Il Presidente è eletto, nel rispetto del principio di alternanza, a turno tra i consiglieri che siedono in Consiglio direttivo in rappresentanza delle Associazioni ed i consiglieri che siedono in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali.

Il Vice Presidente deve essere eletto fra i consiglieri che appartengono alla componente associativa che non ha espresso il Presidente.

Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo, dà esecuzione alle delibere del Consiglio direttivo e dell'Assemblea dei Delegati, impartisce le disposizioni generali e ne controlla l'esecuzione.

In caso di assenza o di impedimento o per espressa delega, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente.

Il Presidente ed il Vice Presidente agiscono con poteri e firma congiunta per gli atti autorizzati dal Consiglio direttivo.

Art. 11
COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e da 2 supplenti, da eleggere tra i nominativi designati dai Soci, aventi il requisito della iscrizione nel registro dei revisori legali, secondo la seguente modalità:

- un componente effettivo ed uno supplente sono nominati su designazione delle Organizzazioni Sindacali;
- un componente effettivo ed uno supplente sono nominati su designazione delle Associazioni Cooperative.

Il componente con funzione di Presidente, è eletto su designazione della componente associativa che non esprime il Presidente del Fondo.

Qualora uno o più dei suoi componenti decada o dia le dimissioni subentrerà il sindaco supplente indicato dalla stessa parte associativa; nel caso decadano o diano le dimissioni due sindaci indicati dalla stessa parte, o lo stesso Presidente, il Presidente del Consiglio direttivo convocherà immediatamente l'Assemblea dei Delegati perché venga integrato il Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale controlla l'amministrazione del Fondo, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza del bilancio alle risultanze dei libri, alle scritture contabili e allo Statuto.

Al Collegio spettano i compiti e i doveri previsti dall'art. 2403 e seguenti del codice Civile, ivi compresa la revisione legale dei conti ex art. 2409-bis c.c.

Il Collegio redige la relazione sul rendiconto annuale depositandola almeno 15 giorni prima della data fissata per la riunione dell'Assemblea indetta per l'approvazione del suddetto bilancio.

I Sindaci effettivi partecipano alle sedute dell'Assemblea dei Delegati e alle riunioni del Consiglio direttivo.

Art. 12
ENTRATE DEL FONDO

Costituiscono entrate del Fondo :

a) le somme versate per la gestione dei trattamenti assistenziali sanitari previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria:
   - come quota di contribuzione ordinaria;

- come quota versata alla gestione a titolo di una tantum;

b) i proventi straordinari di qualsiasi specie;

c) le rivalutazioni, i rendimenti, gli interessi attivi e di mora, le rendite, i ricavi e i proventi di gestione, nonché le liberalità versate da enti o singoli privati.

Art. 13
PATRIMONIO SOCIALE

Costituiscono il patrimonio sociale del Fondo tutti i mezzi patrimoniali del Fondo, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare quanto previsto dal precedente art. 12, qualsiasi bene che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità del Fondo, i contributi e la quota una tantum versati al Fondo in applicazione del contratto nazionale di lavoro, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio del Fondo, che saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dello stesso Fondo. I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio del Fondo sia durante la vita che in caso di scioglimento del Fondo.

Art. 14
ESERCIZIO SOCIALE

L'Esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.

Il Rendiconto consuntivo di ciascun esercizio deve essere approvato entro il 30 giugno successivo.

Il bilancio preventivo deve essere approvato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Art. 15
SCIOGLIMENTO – CESSAZIONE

Per lo scioglimento del Fondo è necessaria la decisione unanime dei soci espressa per iscritto; tale scioglimento viene quindi deliberato dall'Assemblea dei Delegati che viene convocata con raccomandata inviata almeno trenta giorni prima della riunione.

In caso di scioglimento del Fondo o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai liquidatori, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo del Fondo.

Art. 16
REGOLAMENTO

Per l'attuazione del presente statuto il Fondo può dotarsi di un regolamento, che dovrà essere approvato dal Consiglio direttivo.

Art. 17
DISPOSIZIONI FINALI

Copia autentica dello statuto vigente sarà consegnata a ciascun socio entro un mese dalla sua approvazione.

Art. 18
RINVIO ALLE LEGGI

Per tutto quanto non è previsto dal presente statuto è fatto riferimento alle norme di legge, ai principi generali dell'ordinamento giuridico italiano, alla contrattazione collettiva nazionale di categoria ed ai regolamenti di attuazione.

Roma, 22 dicembre 2010

Allegato 7

Garanzie di Assistenza sanitaria per i Quadri dipendenti da Imprese della distribuzione cooperativa ai sensi dell'art. 58 del CCNL

Le garanzie sono prestate a favore del solo personale avente la qualifica di quadro e si intendono valide:

- durante il permanere del rapporto di lavoro con una delle imprese aderenti ad una delle associazioni cooperative firmatarie il presente CCNL, e fino alla prima scadenza annuale delle garanzie dopo la cessazione del rapporto stesso;
- indipendentemente dalle condizioni fisiche del Quadro.

Le garanzie sono prestate a favore del Quadro e possono essere estese, su richiesta dello stesso, ai familiari.

Le garanzie vengono attivate mediante l'iscrizione del Quadro alla cassa prescelta dalla Associazione cooperativa di appartenenza dell'Azienda dalla quale dipende il Quadro.

Le aree di intervento delle garanzie assistenziali sono:

- Ospedalizzazione con o senza intervento chirurgico;
- Prestazioni extraospedaliere di alta specializzazione;
- Prestazioni specialistiche e di diagnostica strumentale;
- Prestazioni odontoiatriche;
- Prestazioni fisioterapiche esclusivamente a seguito di infortunio;
- Prestazioni di prevenzione sanitaria;
- Prestazioni di diagnosi comparativa;
- Prestazioni per stati di non autosufficienza: tali prestazioni sono opzionali e il relativo contributo annuale è a totale carico del Quadro.

Tali prestazioni vengono garantite dalle Casse prescelte dalle associazioni cooperative, mediante apposita convenzione stipulata con un istituto assicurativo di primaria importanza.

Fermo restando quanto sopra esplicitato, le caratteristiche delle singole prestazioni sono parte integrante di ogni singola convenzione stipulata sopra richiamata.

Sarà cura delle Casse inviare al Quadro iscritto una Guida per la corretta utilizzazione della garanzie.

Allegato 8

Convenzione per l'assistenza sanitaria integrativa del personale delle imprese della distribuzione cooperativa trentine

Il giorno 6 novembre 2009, presso la sede della Federazione Trentina delle Cooperative,

tra

- Cooperazione Salute Società di Mutuo Soccorso.

e

- Fondo sanitario nazionale delle imprese della distribuzione cooperativa "Coopersalute".

si conviene e si stipula quanto segue.

Premesso che:

1. i dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa, assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, sono destinatari di trattamento di assistenza sanitaria ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1° gennaio 2003 per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa dal 1° aprile 2007 Coopersalute eroga le prestazioni sanitario integrative attraverso i piani sanitari deliberati tempo per tempo dal Fondo Nazionale Coopersalute;
2. i dipendenti assunti, con il CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, sono iscritti al Fondo Nazionale Coopersalute, indipendentemente da quale Ente eroghi le prestazioni di assitenza sanitaria sancite dal Piano sanitario, in virtù di accordo sottoscritto dalle parti firmatarie il 26 giugno 2009;
3. nel richiamato art. 14 del CCNL, nella versione definitiva del testo unico dello stesso a seguito del rinnovo del 25 luglio 2008, è stata prevista una dichiarazione a verbale del seguente tenore:

"Le parti, in relazione alla iniziativa in corso nel territorio trentino da parte della Federazione Trentina della Cooperazione, aderente a Confcooperative, si impegnano a valutare i problemi di raccordo tra il Fondo Nazionale Coopersalute e l'iniziativa stessa, con l'intento di giungere ad una intesa che ne regoli gli aspetti di gestione sulla base dei principi e delle previsioni stabilite dal presente articolo";

4. le Parti contrattuali a livello nazionale hanno sottoscritto l'accordo in data 26 giugno 2009, con il quale è stato sancito il percorso inerente la gestione dell'assistenza sanitaria per la Provincia di Trento da parte delle Mutua Cooperazione Salute, sulla scorta delle riconosciute specificità dell'organizzazione territoriale della cooperazione di consumo trentina, delle sue caratteristiche intersettoriali e di rappresentanza unitaria del movimento cooperativo in capo alla Federazione trentina della Cooperazione;
5. a seguito del confronto svolto, le parti hanno convenuto in ordine al predetto accordo nazionale i seguenti presupposti e principi, da attuarsi mediante la presente convenzione di gestione tra i soggetti a cui è affidata la responsabilità diretta in materia di assistenza sanitaria integrativa:
    1. Versamento a Coopersalute, da parte delle cooperative di consumo della Provincia di Trento che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro della Distribuzione cooperativa, della quota di iscrizione una tantum pari a € 30,00 per ciascun iscritto, con le modalità definite dal Regolamento del Fondo Coopersalute.
    2. Delega di Coopersalute alla Mutua Cooperazione Salute per tutti gli aspetti di gestione della assistenza sanitaria integrativa in quel territorio, con riscossione diretta da parte della Mutua del contributo a carico delle imprese previsto dal punto 4, art. 15 del CCNL 25 luglio 2008 ed erogazione di prestazioni identiche per full-time e part-time, con responsabilità diretta, negli stessi termini previsti dalla convenzione di Coopersalute con i gestori del Piano sanitario, qualora si registrasse un passivo o un attivo di bilancio relativo alle prestazioni erogate.
    3. Svolgimento da parte di Coopersalute, in stretto rapporto con le parti firmatarie il CCNL, dell'attività di verifica

circa la attuazione anche a livello della Provincia di Trento delle garanzie previste dalle convenzioni di gestione realizzate da Coopersalute con i suoi gestori in materia di prestazioni sanitarie, nonché della attività di verifica della loro implementazione nel territorio; qualsiasi accordo con la Mutua Cooperazione Salute dovrà comunque garantire prestazioni minime uguali o almeno equivalenti a quelle erogate da Coopersalute.

4. Coinvolgimento delle parti sociali territoriali nella gestione contrattuale e organizzativa della convenzione con la Mutua Cooperazione Salute, ed impegno delle parti firmatarie il presente accordo ad incontrarsi annualmente ed in prima seduta entro 30 aprile 2010, per la verifica della coerenza dei comportamenti dei soggetti coinvolti, sulla base dei principi e presupposti qui definiti.

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante ed inscindibile del presente accordo.
2. Tutti gli aspetti di gestione della assistenza sanitaria integrativa, per i dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa trentina aventi diritto in base alle norme del CCNL di categoria, vengono demandati da Coopersalute alla Mutua trentina "Cooperazione Salute – Società di mutuo soccorso", in quanto Ente della Cooperazione trentina operante esclusivamente su quel territorio per l'erogazione di prestazioni sanitarie integrative, con un progetto di intercooperazione e di coinvolgimento dei soci cooperatori.

   Cooperazione Salute pertanto:

- agisce sostanzialmente quale mandatario eclusivo con mandato non cedibile del Fondo nazionale Coopersalute, nei confronti dei dipendenti aventi diritto in base all'applicazione del CCNL per le imprese della distribuzione cooperativa;
- riscuote direttamente il contributo ordinario mensile a carico delle imprese citate previsto al punto (comma) 4, art. 15 del CCNL 25 luglio 2008, a fronte dell'erogazione di prestazioni identiche

per il personale full time e part-time;

- risponde direttamente dell'erogazione delle prestazioni previste in base al piano sanitario approvato secondo il successivo punto 5 e risponde altresì per eventuali contenziosi relativi alla gestione dell'assistenza sanitaria integrativa avvenuti in periodo precedente la presente convenzione.

3. I dipendenti assunti a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato da imprese della distribuzione cooperativa trentina e, segnatamente, i dipendenti delle Famiglie Cooperative associate alla Federazione trentina della Cooperazione e di Trento Sviluppo s.r.l., aderiscono direttamente anche a "Cooperazione Salute" Società di Mutuo Soccorso, diventandone soci.
4. Per ogni lavoratore a tempo indeterminato in forza al 1° novembre 2009 e per ogni lavoratore che sarà successivamente assunto a tempo indeterminato, nonché con contratto di apprendistato a decorrere dal 1° novembre 2009 verrà versata al Fondo nazionale Coopersalute, come previsto dall'accordo nazionale, la quota una tantum di € 30,00 di cui al comma 6 dell'art. 15 del CCNL 25 luglio 2008. La Federazione trentina della cooperazione provvederà all'invio a Coopersalute di un elenco complessivo dei predetti lavoratori, e mensilmente l'elenco dei nuovi assunti.
5. Al personale delle cooperative trentine avente diritto all'assistenza viene garantito un piano sanitario complessivamente non inferiore od equivalente a quello deliberato tempo per tempo da Coopersalute, tenuto conto delle specificità del sistema sanitario della Provincia di Trento di comune accordo tra la Federazione trentina e le OO.SS. territoriali nell'ambito del coinvolgimento delle parti territoriali in una gestione bilaterale della presente convenzione.

   Sono fatti salvi gli eventuali trattamenti migliorativi concordati in sede territoriale tra la Federazione trentina della Cooperazione e le OO.SS. di categoria della provincia di Trento con la Mutua Cooperazione Salute.

   Di tali eventuali contenuti migliorativi, come in generale di ogni modifica futura al piano sanitario, saranno informati gli organismi di Coopersalute, al fine di consentire la verifica contemplata al punto 3 dell'accordo 26 giugno 2009 citato nelle premesse.
6. In tema di assistenza ai lavoratori iscritti e gestione delle prati-

che di sussidio e delle prestazioni in forma diretta, Coopersalute delega, in particolare, la mutua della Cooperazione trentina "Cooperazione Salute Società di mutuo soccorso" a tenere, in suo nome e per suo conto, i rapporti con gli iscritti, sia relativi all'informazione, sia riferiti all'invio e trattazione della documentazione relativa alle richieste di sussidio, rimborso ecc., ed alle richieste di prestazioni in forma diretta.

7. Al Fondo nazionale Coopersalute sarà fornito su richiesta, dalla Mutua, report dell'andamento economico della gestione assistenziale e comunque ogni anno, entro il mese di febbraio, sarà inviato un report riepilogativo dell'andamento della gestione riferita all'anno precedente. Analogo contenuto informativo sarà reso da Coopersalute alla Mutua Cooperazione Salute.
8. La presente convenzione decorre dalla data di stipula fino al rinnovo del CCNL del 25 luglio 2008.

Resta altresì inteso che la presente convenzione si adeguerà automaticamente per le parti che fanno riferimento agli articoli del CCNL vigenti per dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, laddove questi siano modificati dalle parti firmatarie il richiamato CCNL.

Coopersalute e Cooperazione Salute auspicano che le parti firmatarie il CCNL rafforzino e sviluppino la collaborazione in materia di assistenza sanitaria integrativa, che con il presente accordo viene avviata, anche oltre la vigenza del CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto.

Trento, 6 novembre 2009

Allegato 9

Spacci di piccole dimensioni
Lavoratori retribuiti a provvigione
Norme varie (dal CCNL del 13 marzo 2002)

COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

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

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

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

TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Per gli spacci delle cooperative nei quali le varie mansioni necessarie al loro funzionamento sono affidate ad una sola persona – anche se autorizzata dalla cooperativa a farsi sostituire dai familiari, nonché ad attendere ad altre occupazioni compatibili con le esigenze dello spaccio, ferma restando la sua responsabilità nei confronti della cooperativa stessa – in deroga al disposto di cui agli artt. 168, ex art. 173 e art. 175, il trattamento economico spettante al lavoratore di cui sopra sarà determinato caso per caso, con accordi aziendali. La figura del lavoratore, come descritta, non resta modificata – e pertanto non decade la deroga – qualora lo spaccio fruisca dei servizi della cooperativa da cui dipenda per l'approvvigionamento, la contabilità ed il controllo.

2. Qualora la determinazione del trattamento economico di cui al primo capoverso avvenga in forma percentuale, verrà fissato comunque un minimo garantito di retribuzione mensile.

3. Le norme del presente articolo si applicano anche agli spacci che, oltre alla persona di cui sopra, occupino un apprendista, fermo restando che il trattamento dell'apprendista è regolato dalle norme generali del presente contratto.

4. Le norme del presente articolo continueranno ad avere applicazione nei centri fino a 3.000 abitanti, purché il volume delle vendite dello spaccio non superi la somma che sarà stabilita in sede aziendale.

RETRIBUZIONE A PROVVIGIONE

1. Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dalla Cooperativa caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile, riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 168 del presente contratto.

2. Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (13a e 14a)

1. Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuale il calcolo dell'importo della 13a e 14a mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o nel periodo di minor servizio prestato presso la cooperativa.

Allegato 10

Regolamento per le trattenute del contributo di servizio contrattuale

Art. 1

Il contributo di servizio contrattuale di cui all'art. 223 del presente CCNL viene fissato nella misura dello 0,10% sull'ammontare delle retribuzioni mensili lorde e sono tenuti a corrisponderlo tanto le cooperative che i propri dipendenti cui si applica il predetto contratto.

Art. 2

La ritenuta ai lavoratori sarà effettuata dalle aziende rientranti nella sfera di applicazione del CCNL in coincidenza con il pagamento delle retribuzioni mensili, le quali provvederanno a versare i relativi importi alle Organizzazioni Sindacali stipulanti entro il mese in cui avviene la ritenuta mediante accredito sul c/c bancario intestato alla Federazione Filcams-CGIL. Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL, che sarà indicato dalle stesse organizzazioni sindacali.

Art. 3

I contributi a carico delle aziende di cui al precedente art. 1 saranno versati alle rispettive associazioni nazionali con le modalità indicate dalle Associazioni medesime, entro lo stesso periodo di cui al precedente articolo.

Art. 4

Le imprese cooperative, tramite le rispettive Associazioni Nazionali, invieranno semestralmente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto un resoconto statistico inerente l'attuazione del presente regolamento, specificando il numero dei dipendenti e gli altri dati riferiti all'esazione del contributo di servizio contrattuale.

Le parti si incontreranno una volta all'anno per la verifica di quanto previsto nel presente regolamento.

Roma, 3 dicembre 1994

Allegato 11

Protocollo per le acquisizioni

L'Associazione Nazionale delle Cooperative di Consumatori (Lega Nazione delle Cooperative e Mutue) – la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione (Confederazione Cooperative Italiana) – l'Associazione Italiana Cooperative di Consumo (Associazione Generale Cooperative Italiane)

e

FILCAMS-C.G.I.L.; FISASCAT-C.I.S.L.; UILTuCS – U.I.L.

stipulanti il CCNL 3 dicembre 1994 per le imprese della distribuzione cooperativa, firmatarie del presente Protocollo, convengono che le imprese o rilevanti rami di azienda acquisiti da parte di cooperative del settore medesimo o da società da esse controllate continueranno, per un periodo di 42 mesi, a dare applicazione al CCNL ed alla contrattazione aziendale in atto al momento della acquisizione, assicurandone il rispetto dei cicli negoziali.

Trascorso il periodo di cui sopra si darà applicazione al CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa.

Roma, 3 dicembre 1994

Allegato 12

Protocollo di intesa per l'applicazione del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626

Il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 è stato interamento sostituito dal Testo Unico sulla sicurezza, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e quest'accordo ha vigenza per le parti non modificate dallo stesso.

Il giorno 5 ottobre 1995 in Roma

tra

l'Associazione Generale Cooperative Italiane – AGCI rappresentata dal suo Presidente Luciano Signani e da Marino Janni, Laura Pagliaro e Giuseppe Morgagni;

la Confederazione Cooperative Italiane – CCI rappresentata dal suo Presidente Luigi Marino e dal Vice Presidente Corrado Barbot, dal Segretario Generale Vincenzo Mannino con l'assistenza del responsabile del Servizio Relazioni Sindacali Carlo Bagni;

la Lega Nazionale Cooperative e Mutue, LNCeM rappresentata dal suo presidente Giancarlo Pasquini, da Flavio Casetti, assistito dal Pietro Alberighi;

e

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL rappresentata da Sergio Cofferati, Segretario Generale, da Alfiero Grandi, Walter Cerfeda, Elisabetta Leone Segretari Confederali e Andrea Gianfagna, Luisa Benedettini, Nunzio Vasta;

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori CISL rappresentata dal Segretario Generale Sergio D'Antoni e dai Segretari Confederali Natale Forlani e Luigi Viviani con l'assistenza di Mario Conclave, Silvano Scaiola e Amalio Rosati;

la Unione Italiana del Lavoro UIL rappresentata dal Segretario Generale Pietro Larizza, dal Segretario Confederale Carlo Fabio Canapa, assistita da Franco Lago e Gabriella Galli;

si è stipulato il presente accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, anche in applicazione del D.Lgs. n. 626/94 da valere nelle imprese cooperative.

Letto, approvato e sottoscritto

1. PREMESSA

1.1 Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D.Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva.

Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il Decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.

1.2 Le parti opereranno una prima verifica alla scadenza di sei mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.

1.3 Il presente accordo ha validità fino al 30 giugno 1997 e se non disdetto lamento tre mesi prima della sua scadenza si intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.

1.4 Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:

- strumenti di partecipazione
- rappresentanza dei lavoratori (R.L.S.)
- formazione

- ruolo degli organismi bilaterali
- modalità operative e funzionamenti degli organismi

2. ORGANISMI BILATERALI

2.1 livello nazionale Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà un rappresentante effettivo ed un supplente per la costituzione di un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOP-FORM, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994.

2.2 Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.Lgs. n. 626/94 in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOP-FORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione Europea. In caso di interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta al COOP-FORM Nazionale;
- elaborando e proponendo alle parti sociale linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative e amministrative;
- proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

2.3 I costi delle attività espletate dal COOP-FORM Nazionale (ricerca di fabbisogni – progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.

2.4 La sede del Comitato Nazionale è presso il COOP-FORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOP-FORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.

2.5 Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un Comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale. Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente Bilaterale Regionale COOP-FORM.

2.6 Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolte i seguenti compiti:

- raccordarsi con le Regioni e con i Comitati Regionali ex art. 27 D.Lgs. n. 626/94 nonché con altri Enti ed Istituiti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- favorire la elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;
- promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 626/94 coordinandone l'attività;
- promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;
- verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale provinciale;
- svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;
- costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della

regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;
- tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione;
- proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;
- promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;
- ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

2.7 Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un fondo regionale appositamente costituito all'interno del COOP-FORM Regionale.

2.8 Il Comitato Regionale, da costituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso il COOP-FORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali Cooperative firmatarie.

2.9 Livello provinciale ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

2.10 Tale Comitato, composto da 6 rappresentati effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali Cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 626/94, svolgerà anche i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
- promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (R.L.S.) che per gli addetti designati dalle imprese;

- eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

2.11 Ove trattisi di interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5, congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

2.12 organismi paritetici di settore Sono fatti salvi gli organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D.Lgs. n. 626/94 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

3 ATTIVITÀ DI CONCILIAZIONE DEI COMITATI PARITETICI

3.1 In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato Provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello Regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa. Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato Paritetico a mezzo lettera con ricevuta di ritorno e portato a conoscenza delle associazioni cooperative e delle organizzazioni sindacali che lo compongono. Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione. Il comitato paritetico di primo grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

3.2 È ammesso ricorso in secondo grado al Comitato Paritetico Nazionale se il Comitato di primo grado è al livello regionale, la Comitato Regionale se il Comitato di prima istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di primo grado.

3.3 I compiti di segreteria del Comitato Paritetico Regionale o Provinciale sono assolti nell'ambito del COOP-FORM o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

3.4 Norma transitoria L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso. L'opzione sarà comunicata al Comitato Nazionale di cui al punto 2.1.

4. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

4.1 Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti:

4.2 Imprese cooperative oltre 15 lavoratori Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la R.S.U. Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le R.S.U. superiore a quello dell'accordo del 13 settembre 1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le R.S.U.

4.3 Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la R.S.U. risulti composta da tre lavoratori, rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle R.S.U. più 1 rappresentante eletto. Ove la R.S.U. risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la R.S.U. Il numero dei rappresentanti sarà quello previsto dall'art. 18 comma 6 del D.Lgs. n. 626/1994.

4.4 Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art. 18, ma sempre entro il numero di componenti la R.S.U., in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione

4.5 Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della R.S.U., il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati alle elezione della R.S.U. medesima.

4.6 Ove la R.S.U. sia già costituita, il/i nominativo del/dei rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla R.S.U. tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.

4.7 In casi di R.S.U. non ancora costituite ed operino ancora le R.S.A. delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10. e 4.11. Il rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della R.S.U. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presentata la R.S.U. (commi 4.2 e 4.6).

4.8 In caso di dimissioni o di decadenza, il rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima. I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.

4.9 In caso di mancanza di rappresentanza sindacale aziendale, il rappresentante o i rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10 e 4.11.

4.10 procedure per la elezione o individuazione dei R.L.S. Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza. L'elezione si svolgerà a suffragio universale a scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato. Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi. Prima dello svolgimento delle elezione l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di elezione e lo comunica alla di-

rezione della cooperativa. Il/i rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell'incarico per il tempo previsto dall'accordo 13 settembre 1994 sulle R.S.U. o comunque fino alla decadenza della R.S.U.

4.11 La direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al comitato paritetico provinciale o regionale. Tramite l'associazione cooperativa di appartenenza, i nominativi dei lavoratori eletti.

4.12 Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo interconfederale 13 settembre 1994 sulle R.S.U.

5. PERMESSI PER AGIBILITÀ

5.1 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto seguente ore annue di permesso retribuito:

12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori;

30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.

5.2 Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994 i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le R.S.U., pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i), ed l) del citato art. 19.

5.3 La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

6. FUNZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti modalità per lo svolgimento delle funzioni attribuite al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6.1 accesso ai luoghi di lavoro Il diritto dia accesso ai luoghi di lavoro non dovrà intralciare il normale svolgimento delle attività produttive ed il suo esercizio, salvo casi di emergenza, sarà di volta in volta preventivamente segnalato alla direzione della cooperativa o della unità produttiva. La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.

6.2 consultazione La direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza norma di legge con tempestività nei casi previsti dal D.Lgs. 626/1994. In tale sede il rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia. Delle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla rappresentanza dei lavoratori. In mancanza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e in via transitoria fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

6.3 riunioni periodiche In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. n. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

6.4 informazione e documentazione Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla direzione della cooperativa alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata. In caso di ipotesi di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia. Il rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendali di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile

allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

7. FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI (R.L.S.)

Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di un'efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

7.1 A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente Bilaterale COOP-FORM Nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei comitati paritetici territoriali.

7.2 Per quanto riguarda l'art. 19 comma1 lett. g) del D. Lgs. n. 626/94, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Tale formazione deve comunque comprendere:

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

La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare.

7.3 La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti.

7.4 Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

8. PICCOLE IMPRESE COOPERATIVE

8.1 Nelle imprese cooperative o nulle unità produttive delle stesse fino a 15

lavoratori il rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui al punto 8.3 e seguenti.

8.2 rappresentanza aziendale In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10 e 4.11 del presente accordo.

Lo svolgimento delle elezioni sarà preceduto da una assemblea finalizzata ad offrire ai lavoratori le necessarie informazioni al riguardo (art. 18 D. Lgs. 626/94). Le funzioni del delegato dei lavoratori, che dura in carica 3 anni, sono quelle richiamate al punto 6. del presente accordo, fatte salve le diverse disposizioni di legge per le piccole imprese in materia di riunioni periodiche. Per la formazione vale quanto previsto al precedente punto 7.

8.3 rappresentanza territoriale La istituzione del rappresentante territoriale alla sicurezza può configurarsi di area, di comparto produttivo o interaziendale secondo scelte da definirsi a livello regionale dagli agenti contrattuali competenti entro il termine di cui al punto 8.1.

8.4 Secondo tale intesa, da comunicare alle parti nazionali firmatarie del presente accordo, il rappresentante di cui al punto 8.3 potrà essere eletto o designato dai lavoratori delle cooperative interessate con modalità da stabilire dalle parti firmatarie.

8.5 In tale accordo gli oneri proporzionalmente connessi ai permessi per l'esercizio delle prerogative legislative e per la formazione del rappresentante di area, di comparto o interaziendale, per la sicurezza, saranno mutualizzati tra le cooperative interessate sotto forma di quantità retributive orarie per il numero dei dipendenti, anche in un ammontare convenzionale e tali quote, versate dalle predette cooperative, saranno accantonate in un apposito fondo costituito nell'ambito del COOP-FORM regionale e separatamente contabilizzate.

8.6 Oltre agli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa del rappresentante territoriale alla sicurezza saranno previsti nell'accordo anche quelli

relativi alle attività dei comitati paritetici rivolte agli stessi rappresentanti.

8.7 L'accordo regionale stabilità ogni modalità relativa al versamento delle quote ed alla tenuta del fondo da parte del COOP-FORM regionale tenendo conto della provenienza dei flussi per area, comparto merceologico o livello interaziendale. Il COOP-FORM regionale informerà periodicamente il COOP-FORM nazionale dei flussi delle quote relative agli oneri di cui la punto 8.5.

8.8 L'accordo regionale definirà infine le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione, di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

8.9 La scelta delle rappresentanze dovrà essere comunicata al Comitato Paritetico territoriale da parte delle cooperative appena esso sarà costituito e comunque non oltre 45 giorni dalla data di firma del presente accordo.

9. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora ad opera delle OO.SS. firmatarie intervengano, nei settori di attività nei quali è presente la cooperazione, per analoghe imprese non cooperative, condizioni contrattuali riferite ad istituti analoghi meno onerosi di quelle stabilite nel presente accordo, le parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per assumere le opportune conseguenti determinazioni da rinviare a livello di settore.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI CGIL CISL UIL IN MERITO ALLA RAPPRESENTANZA TERRITORIALE ALLA SICUREZZA

In merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza riguardante comparti produttivi o gruppi aziendali categorialmente omogenei, Cgil, Cisl, Uil dichiarano che per agente contrattuale competente deve intendersi il livello categoriale secondo l'orientamento nazionale di categoria, anche come definito dal CCNL.

Allegato 13

Art. 107 del CCNL 01.01.2003
Monte ore di riduzione – criteri di applicazione

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

- ore 88 per il periodo dal 1° aprile 1987 (data di decorrenza del CCNL) fino al 31.12.1988;
- ore 96 (88+8) per il periodo dal 1° gennaio 1989 al 30 giugno 1989 (ore 48 per il I semestre 1989);
- ore 104 (96+8) dal 1° luglio 1989 (ore 52 per il II semestre 1989).

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

3. La riduzione dell'orario di lavoro settimanale avverrà con le seguenti modalità:

I. dal 1 aprile 1987 (data di decorrenza del CCNL) fino al 30 giugno 1989 la riduzione di orario di lavoro sarà attuata secondo quanto stabilito in sede aziendale previa utilizzazione delle 88 ore di cui al primo comma, punto I), che dal 1° gennaio 1989 salgono a 96 ore per effetto di otto ore annue di nuova riduzione di orario;

II. dal 1 luglio 1989 al 31 dicembre 1989 la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 38 ore e mezzo sarà attuata mediante assorbimento di 36 ore dal monte ore di cui al primo comma punto III); (52–36 = 16 ore residue per il secondo semestre 1989);

III. dal 1° gennaio 1990 con l'adozione dell'orario settimanale di 38 ore e mezzo residuano 32 ore;

IV. dal 1° gennaio 1990 con l'adozione dell'orario di lavoro settimanale a 38 ore saranno assorbite 96 ore dal monte ore di cui al primo comma punto III) (104–96 = 8 ore residue).

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

cui quelle stabiliti dal successivo art. 108.

5. Le ore di incremento del monte ore di cui al primo comma (8 ore dal 1° gennaio 1989 e ulteriori otto ore dal 1° luglio 1989) non troveranno applicazione o saranno applicate fino a concorrenza laddove le riduzioni d'orario in essere effettuate con destinazione di ore aggiuntive a carico delle aziende rispetto a quelle stabilite dal precedente CCNL siano, rispettivamente, superiori o inferiori a quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

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

7. La presente regolamentazione unitamente a quella dei successivi articoli in materia sostituisce a tutti gli effetti quella prevista dall'accordo interconfederale 10 maggio 1977 sulle festività abolite, fermo restando quanto previsto dall'art. 104.

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

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

10. Le ore residue di cui al presente articolo e all'art. 116 sono incrementate di 16 ore annue per le imprese con oltre 15 dipendenti con il seguente scaglionamento:

- 4 ore a decorrere dall'1° gennaio 1992
- 4 ore a decorrere dall'1° gennaio 1993
- 8 ore a decorrere dall'1° gennaio 1994.

Tali 16 ore non sono assorbibili.

Allegato 14

Accordo nazionale di riordino della disciplina del contratto di apprendistato per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

Il giorno 13 giugno 2012 in Roma presso la sede di Lega Coop si sono incontrati al fine di disciplinare, alla luce del D.Lgs. n. 14 settembre 2001 n. 167, la materia dell'apprendistato:

l'Associazione Nazionale delle Cooperative di Consumatori ANCC Coop (Lega Nazionale Cooperative e Mutue) rappresentata da Franco Barsali responsabile del settore lavoro e Formazione, da Stefano Guidi, Eden Baraldi, Lucia Ugazio con l'assistenza dell'Avv.to Cesare Pucci;

La Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione – Confcooperative rappresentata dal direttore Livio Camilli;

Associazione Nazionale Cooperative di Consumo AGCI rappresentata dal responsabile delle relazioni industriali Giuseppe Gizzi;

e

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Turismo e Servizi FILCAMS_CGIL rappresentata da Alessio Di Labio;

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo FISASCAT- CISL rappresentata da Vincenzo Dell'Orefice;

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi – UILTuCS UIL rappresentata da Paolo Andreani

La presente disciplina è da intendersi parte integrante del CCNL della Distribuzione Cooperativa sottoscritto in data 22 dicembre 2012.

PREMESSE

- Il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30 della legge n. 247/2007) è intervenuto a disciplinare in un unico organico testo di legge il contratto di apprendistato come strumento negoziale prioritario per favorire l'incremento dell'occupazione giovanile e per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, definendolo nelle seguenti tipologie: a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

- Il D.Lgs. n. 167/2011 ha rimesso agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la disciplina generale del contratto di apprendistato nel rispetto dei principi espressamente dalla stessa norma indicati, nonché le modalità di erogazione della formazione aziendale nell'apprendistato di tipo a) e , relativamente all'apprendistato di tipo b), la durata e le modalità di erogazione della formazione, la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto (purché entro il limite massimo indicato), l'individuazione delle figure professionali dell'artigianato (a cui poter applicare la superiore durata massima) e le specifiche modalità di svolgimento del contratto.

- Con il presente accordo collettivo nazionale le parti intendono disciplinare il contratto di apprendistato per quanto dalla legge rimesso alla loro competenza.

PARTE I - DISCIPLINA GENERALE

Art. 1
FORMA DEL CONTRATTO

1. Il contratto di apprendistato, il patto di prova ed il relativo piano formativo individuale devono essere redatti in forma scritta. Nel contratto devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, eventualmente quello interme-

dio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato.

2. Il piano formativo individuale, allegato al presente accordo, dovrà essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto ovvero, per le tipologie di cui alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011, nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

Art. 2
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. 3
LIMITI NUMERICI

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. 4
PROCEDURE DI APPLICABILITÀ

1.Le imprese cooperative, che intendono assumere apprendisti, debbono presentare domanda corredata dal piano formativo, predisposto sulla base di progetti standard, all'Ente Bilaterale Nazionale, il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste in materia

di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'impresa o alla regolamentazione dei profili formativi definiti dalle Regioni.

2. Ove l'Ente Bilaterale non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

3. Le parti concordano altresì che i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

Nota
in attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale il parere di conformità continuerà ad essere rilasciato dagli attuali Comitati Misti Paritetici Territoriali ovvero da quello Nazionale, con relativo obbligo di informazione sull'attività svolta da parte di quelli Territoriali al Comitato Misto Paritetico Nazionale.

Art. 5
TUTOR O REFERENTE AZIENDALE

1. Al momento dell'avvio dell'attività formativa è individuato dall'impresa un tutor ovvero un referente aziendale, sia esso interno che esterno, con il compito di seguire l'attuazione del programma formativo degli apprendisti allo stesso affidati.

2. Il tutor o il referente aziendale sono i soggetti che ricoprono la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e dovranno possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato ed essere provvisti di adeguate competenze.

3. Per l'apprendistato professionalizzante qualora l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima metterà a disposizione un tutor o un referente per l'apprendistato provvisti di adeguate competenze.

Art. 6
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

1) impartire o far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
2) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo:
3) non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o la mestiere per il quale è stato assunto;
4) consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna alla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
5) accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio.

Art. 7
DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

1) 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;
2) prestare la sua opera con la massima diligenza;
3) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
4) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale della Distribuzione Cooperativa e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purchè questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Nota agli artt. 6 e 7:

la presente normativa è da intendersi come specificazione di quanto previsto sulla materia dal CCNL della Distribuzione Cooperativa .

Art. 8
PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

1. In caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, il periodo di apprendistato sarà corrispondentemente prolungato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi e fermo restando il proseguimento dell'iter formativo stabilito.

2. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del periodo di apprendistato.

Art. 9
RECESSO DURANTE IL PERIODO DI APPRENDISTATO

Durante il periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto unicamente per giusta causa o giustificato motivo.

Art. 10
RECESSO ALLA SCADENZA

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, ai sensi dell'art. 2, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011, a comunicarlo all'altra con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente della scadenza del periodo di formazione.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 c.c. si applica la disciplina contrattuale del CCNL della Distribuzione Cooperativa in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora nessuna delle parti eserciti la suddetta facoltà di recesso il rapporto proseguirà come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 11
RICONOSCIMENTO DEI PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

1. Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziendale dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore ad un anno tra la fine dell'ultimo rapporto di lavoro e la nuova assunzione dell'apprendista.

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

3. Nel caso di apprendista minorenne, l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque ad intervalli non superiori ai sei mesi, la sua famiglia o chi esercita la potestà, dei risultati dell'addestramento

4. Al momento della stipula del contratto individuale, in attesa della normativa di attuazione del libretto formativo, il dipendente tramite idonea documentazione o autocertificazione dichiarerà eventuali periodi di apprendistato, come da modulistica allegata, svolti nell'arco dei 12 mesi precedenti.

5. L'impresa informerà periodicamente le RSU/RSA dei risultati complessivi degli apprendisti in forza.

Art. 12
RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE E REGISTRAZIONE NEL LIBRETTO FORMATIVO

1. Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

2. In assenza del libretto formativo di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003, la predetta attestazione della formazione svolta varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Art. 13
TRATTAMENTO NORMATIVO

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

2. Il contratto di apprendistato, ove stipulato a tempo parziale, comporterà, limitatamente al periodo formativo, lo svolgimento di una prestazio-

ne di durata non inferiore al 60% della prestazione prevista per il tempo pieno, ferme restando, per l'apprendistato professionalizzante, le ore di formazione e le durate indicate nell'allegata Tabella 1 (v. pag 346).

Fatti salvi gli accordi esistenti, è comunque demandata alla contrattazione di livello aziendale la possibilità di modificare la percentuale di cui sopra.

Art. 14
TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Ai sensi dell'art. 2, lett. c), del D.Lgs. n. 167/2011, 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.

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

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

Art. 15
PERCENTUALE DI CONFERMA

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 pre-

cedenti, 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.

Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato ovvero fino a tre contratti di apprendistato per le Imprese Minori di cui al CCNL della Distribuzione Cooperativa.

Art. 16
PREVIDENZA COMPLEMENTARE ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato è riconosciuto il diritto alla fruizione dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare alle condizioni previste per tutti gli altri lavoratori, salvo per la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro che, per tutto il periodo di apprendistato, sarà pari all'1,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, della retribuzione utile per il computo del T.F.R.

Art. 17
FONDO FONCOOP

4. Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo Foncoop, ai sensi dell'art. 19, comma 7, della Legge n. 2 del 28 gennaio 2009.

PARTE II - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Art. 18
SFERA DI APPLICAZIONE

1. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dal CCNL della Distribuzione Cooperativa, ad eccezione del VI livello e della categoria di quadro. Relativamente al I livello di inquadramento sono escluse dal contratto di apprendistato quelle fi-

gure professionali per le quali viene richiesta una specifica abilitazione professionale certificata dal superamento di un esame di stato e conseguente iscrizione ad albo professionale, nonché le seguenti figure professionali espressamente esemplificate nei profili di: Capi contabili, analisti programmatori di sistema, analisti di procedura, data base administrator, capo centro E.D.P. Le parti si danno atto che l'utilizzo del contratto di apprendistato per le qualifiche del I livello non pregiudicherà i percorsi interni di carriera, che continueranno pertanto ad essere valorizzati.

2. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005

Art. 19
DURATA DELL'APPRENDISTATO

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, salvo quanto previsto dal successivo art. 20, il periodo di apprendistato professionalizzante, tenuto dalle parti conto del tipo di qualificazione da conseguire, non potrà superare le seguenti durate:

1° livello	36 mesi
2° livello	36 mesi
3° livello super	36 mesi
3° livello	36 mesi
4° livello super	36 mesi
4° livello	36 mesi
5° livello	36 mesi

Art. 20
FIGURE PROFESSIONALI DELL'ARTIGIANATO

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 e quindi in deroga al precedente art. 19 del presente accordo le parti hanno individuato le figure professionali aventi contenuti di competenze omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali quindi è possibile che i contratti di apprendistato siano stipulati per una durata sino a cinque anni. Tali figure professionali sono quelle indicate nell'allegata Tabella 2 (v. pag 347) che è da intendersi parte integrante del presente accordo.

Art. 21
DURATA, CONTENUTI E MODALITÀ DI EROGAZIONE DELL'IMPEGNO FORMATIVO

1. Le parti hanno convenuto di definire la durata ed il contenuto del percorso formativo dell'apprendista assunto con contratto di apprendistato professionalizzante in relazione alla qualificazione da conseguire e quindi all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze. I requisiti, sia qualitativi che quantitativi, di tale formazione professionalizzante sono indicati nelle allegate Tabelle 1 e 2, che devono intendersi come parte integrante del presente accordo.

2. La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta sia sul lavoro, sia in aula, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning, laddove in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata ed attraverso mezzi di tele affiancamento o video comunicazione da remoto.

3. In assenza del libretto formativo la registrazione della formazione erogata, sia interna in affiancamento sia esterna, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici o fogli firma.

4. Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare di norma 30 giorni prima della scadenza del contratto.

PARTE III - CONTRATTI DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE E DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Art. 22
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

1. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

2. La durata del contratto, rimessa alla determinazione delle parti in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire, non potrà essere superiore,

per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

3. Relativamente ai profili formativi le imprese si atterranno ai regolamenti adottati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano.

4. Le modalità di erogazione della formazione aziendale sarà determinata all'interno dell'Ente bilaterale di cui al CCNL della distribuzione cooperativa e dovrà rispettare gli standard generali fissati dalle regioni.

Art. 23
APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

1. A sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 167/2011 possono essere assunti con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/1999, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

2. Per la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato e con riferimento ai soli profili che attengono alla formazione le imprese si atterranno alle normative regionali, in difetto delle quali il contratto potrà essere comunque attivato in forza delle convenzioni stipulate dalle singole imprese o dalle loro associazioni con le Università, gli Istituti tecnici e professionali e le Istituzioni formative o di ricerca di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011.

PARTE IV - DISPOSIZIONI FINALI, RINVIO ALLA LEGGE E DECORRENZA

Art. 24
DIPOSIZIONI FINALI

1. La disciplina del contratto di apprendistato di cui presente accordo sostituisce integralmente quella contenuta nel CCNL di categoria, rimasta in vigore fino 25 aprile 2012 ai sensi dell'art. 7 comma 7 del D.Lgs. n. 167/201, e rispetto alla quale peraltro costituisce, nel suo complesso, una condizione di miglior favore.

2. Le parti, nel darsi atto che il presente accordo è stato sottoscritto nel rispetto dei principi enunciati dal D.Lgs. n. 167/2011 ed in ottemperanza ai rinvii da questo disposti alla contrattazione collettiva nazionale, confermano che la disciplina dell'istituto dell'apprendistato costituisce materia demandata esclusivamente alla contrattazione collettiva di livello nazionale e che, conseguentemente, ogni vigente accordo di secondo livello esclusivamente inerente alla disciplina dell'istituto stesso dovrà ritenersi non più applicabile e quindi automaticamente sostituito dal presente accordo nazionale. Sono fatte salve le disposizioni degli accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del D.Lgs. n. 276/2003, in quanto compatibili con le vigenti disposizioni di legge e del presente accordo. Sono fatti salvi i contratti individuali di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del presente accordo.

3. Qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato a conclusione delle attuali trattative sulla riforma del mercato del lavoro, le parti si impegnano ad incontrarsi per operare le necessarie ed opportune armonizzazioni e/o modificazioni ai contenuti del presente accordo.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che le norme del presente accordo dovranno essere armonizzate, a livello territoriale, con le eventuali regolamentazioni delle Provincie autonome di Trento e Bolzano, in materia di durata e formazione dell'apprendistato professionalizzante, previste in relazione alle speciali competenze assegnate alle predette Provincie anche a seguito di accordi interconfederali provinciali.

Art. 25
RINVIO ALLA LEGGE

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti espressamente rinviano alle disposizioni di legge vigenti in materia ed in particolare al Testo unico di cui al D.Lgs. n. 167/2011.

Art. 26
DECORRENZA

Il presente accordo, di cui parte integrante formano le allegate Tabelle 1 e 2, il piano formativo ed il modello di autocertificazione, decorre dalla data

odierna e la relativa normativa sostituisce integralmente la corrispondente disciplina del vigente CCNL di categoria.

Roma, 13 giugno 2012

Associazione Nazionale Cooperative dei Consumatori- ANCC COOP	FILCAMS-CGIL
Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione - Confcooperative	FISASCAT-CISL
Associazione Italiana Cooperative di Consumo - AGCI- AGRITAL	UILTuCS- UIL

Tabella 1

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione comprensiva dell'offerta formativa pubblica	DURATA
Inquadramento finale al 1° LIVELLO - approfondita conoscenza professionale tecnico scientifica e responsabilità gestionale; - capacità di trasmissione di competenze professionali; - coordinamento e controllo di importanti strutture aziendali	260 ore (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° livello grado o laurea universitaria 220 ore)	36 MESI
Inquadramento finale 2° LIVELLO - approfondita conoscenza tecnico- organizzativa con responsabilità organizzativa funzionale di negozi, reparti o singoli uffici; - capacità di trasmissione competenze professionali - elevata abilità professionale e/o autonomia operativa	240 ore (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° livello grado o laurea universitaria 200 ore)	36 MESI
Inquadramento finale al 3° LIVELLO SUPER - specifiche competenze tecniche ed adeguate capacità di esecuzione pratica; - capacità di coordinamento e di trasmissione di competenze professionali.	220 ore	36 MESI
Inquadramento finale 3° LIVELLO - particolari conoscenze tecniche con capacità tecnico pratica; - capacità di coordinamento trasmissione di competenze professionali	210 ore	36 MESI
Inquadramento finale al 4° LIVELLO SUPER - specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche; - capacità di coordinamento e trasmissione di competenze professionali	190 ore	36 MESI
Inquadramento al 4° LIVELLO - normali conoscenze tecniche con capacità tecnico pratiche	180 ore	36 MESI
Inquadramento finale al 5° LIVELLO - semplici conoscenze pratiche	160 ore	36 MESI

Tabella 2

Vendita e funzioni ausiliarie	- macellaio specializzato provetto - gastronomo preparatore	48 MESI	Inquadramento finale al 3° livello Ore di formazione 280
	- gastronomo preparatore - salumiere banconiere - addetto qualificato al banco del pesce - addetto qualificato al banco carni	48 MESI	Inquadramento finale 4° livello Super 240 ore di formazione (funzione di coordinamento)
	- addetti di macelleria, gastronomia, salumeria, formaggi, panetteria, pasticceria, cucina e pescheria	42 MESI	Inquadramento finale al 4° livello con 210 ore di formazione
Servizio	- Disegnatore tecnico	48 MESI	Inquadramento finale al 3° livello con 280 ore di formazione
Manutenzione/ Assistenza	- Operaio specializzato provetto (Frigorista, elettricista-impiantista, meccanico-motorista)	48 MESI	Inquadramento finale al 3°S livello con 300 ore di formazione Inquadramento finale al 3° livello con 280 ore di formazione
	- Operaio specializzato provetto autista consegnatario	48 MESI	Inquadramento finale al 3° livello con 280 ore di formazione Inquadramento finale al 4° livello con 200 ore di formazione
Logistica	- Addetti alle operazione di preparazione e movimentazione , trasporto e consegna merci	42 MESI	Inquadramento finale al 4° livello con 200 ore di formazione
	- Specialisti logistica /controllo qualità	48 MESI	Inquadramento finale 2° livello con 340 ore di formazione

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

AZIENDA

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

CAP (Comune) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

Telefono _____ Fax _____

e-mail _____

legale rappresentante (nome e cognome) _____

APPRENDISTA

Dati anagrafici

Cognome_____ Nome _____
Codice Fiscale _____
Cittadinanza _____
Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Nato/a a _____il_____
Residenza _____Prov _____
Via_____
Telefono_____ Fax_____
Domicilio (se diverso dalla residenza) _____Prov _____
Via_____
Telefono_____ Fax_____
E-mail _____
Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

_____
Esperienze lavorative_____
Periodi di apprendistato precedentemente svolti dichiarati dal dipendente nella autocertificazione sottoscritta appositamente dal dipendente stesso: _____
1) dal _____ al _____
2) dal _____ al _____
3) dal _____ al _____
4) dal _____ al _____
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato:
a) _____
b) _____
c) _____
d) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione_____
Qualifica ai fini contrattuali, da conseguire_____
Durata _____
Categoria/Livello di inquadramento iniziale_____
Categoria/ Livello di inquadramento finale_____

TUTOR

Tutor aziendale Sig./ra _____

Categoria/Livello di inquadramento_____

Anni di esperienza _____

CONTENUTI FORMATIVI

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché dei temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1)_____

2)_____

3)_____

4)_____

5)_____

6)_____

7)_____

ARTICOLAZIONE E MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

(è possibile barrare più opzioni)

- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- ☐ (..... altro)

data _____ Firma Apprendista _____

Firma/Timbro Azienda_____

APPENDICE
Attestazione dell'attività formativa anche pregressa

Dati Apprendista:

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Luogo di nascita _____

Data di nascita _____

Residente in _____

Via _____

Titolo di studio _____

Assunto in apprendistato professionalizzante dal _____

al _____

Per conseguire la qualifica di _____

_____

Dati Impresa:

Ragione sociale _____

Indirizzo _____

Telefono _____

Fax _____

e-mail _____

Nominativo del Turor aziendale _____

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/specifiche-insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	**Durata in ore/periodo**	**Modalità adottata**	**Firma tutor e apprendista**
	Ore_____ Periodo_____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	Tutor/ referente _____ Apprendista _____
	Ore_____ Periodo_____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	Tutor/ referente _____ Apprendista _____
	Ore_____ Periodo_____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	Tutor/ referente _____ Apprendista _____
	Tot. ore_____		

Firma Tutor/ Referente aziendale _____

Timbro e firma dellíazienda _____

Firma apprendista_____

data_____

AUTOCERTIFICAZIONE DEL DIPENDENTE

Il sottoscritto _____

DICHIARA

di aver svolto i seguenti periodi di apprendistato con la relativa formazione:

1) dal _____ al _____

2) dal _____ al _____

3) dal _____ al _____

4) dal _____ al _____

5) dal _____ al _____

6) dal _____ al _____

7) dal _____ al _____

8) dal _____ al _____

data_____

Firma apprendista_____

Timbro e firma dellíazienda _____

Appendice

Appendice 1

ACCORDO INTERCONFEDERALE 31 LUGLIO 1992

Tabelle indennità di contingenza

Indennità di contingenza determinata in attuazione della legge 26 febbraio 1986 n. 38 e successive modificazioni spettante al personale qualificato alla data del 1° gennaio 1995 in riferimento all'art. 183, 1° comma, punto II del presente CCNL:

Livelli	Importo lordo dal 1° gennaio 2002
Quadri	541,85
1°	538,83
2°	533,85
3° (par. 180)	529,98
3°	528,28
4° (par. 155)	525,92
4°	524,49
5°	522,18
6°	517,25

Appendice 2

Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo. (Estratto)

(23 luglio 1993)

1. POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica Amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica

dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno
Saranno indicati, prima della presentazione del Documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.

La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alleparti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del PIL e sull'occupazione.

Sessione di settembre
Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni nelle parti
A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individuerano i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli neccessari alla politica dei redditi. Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difformi dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difformi.

Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. È perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione

Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonché dei comportamenti dei soggetti privati.

Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge 125/91:

a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;
b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri Fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;
c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani

disoccupati di lunga durata e di lavoratori in Cigs o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti.

d) La programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

2. ASSETTI CONTRATTUALI

1. Gli assetti contrattuali prevedono:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
- un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.

2. Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.
La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.
Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce dell'eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dell'andamento delle retribuzioni.

3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere utilizzata per riconoscere gli aumenti retribu-

tivi a livello di CCNL, nonché ai risultatilegati all'andamento economico dell'impresa.
Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'effecienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.
La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.
Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai CCNL, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

4. Il CCNL di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.
Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno

ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento 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.

5. Il governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Rappresentanze sindacali

Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole
b) unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1 marzo 1991. Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappre-

sentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;

c) il passaggio dalla disciplina delle R.S.A. a quello delle R.S.U. deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi perl'azienda in riferimento a tutti gli istituti;

d) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le R.S.U. ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;

e) le imprese, secondo modalità previste nei CCNL, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;

f) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del CCNL è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territorali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo CCNL, secondo le modalià determinate dal CCNL;

g) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia "erga omnes"nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

Nota Il presente capitolo sugli assetti contrattuali contiene principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro. Per il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione resta fermo il D.L. 29/1993.

Nota. CGIL-CISL-UIL e CNA CASA e CLAAI dichiarano che per quanto riguarda la struttura contrattuale e retributiva l'Accordo interconfederale

3 agosto / 3 dicembre 1992 tra le Organizzazioni dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane per il comparto dell'artigianato è compatibile con il presente protocollo, fatta salva la clausola di armonizzare prevista dall'Accordo interconfederale stesso nella norma transitoria.

3. POLITICHE DEL LAVORO

Il Governo predisporrà un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali, al fine di renderlo più adeguato alle esigenze di un governo attivo e consensuale e di valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato di una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri paesi europei.

Il disegno di legge verrà redatto, attraverso un costruttivo confronto con le parti sociali, sulla base delle linee guida di seguito indicate.

Il Governo si impegna, inoltre, a completare la disciplina del mercato del lavoro operata con la legge n. 223/91, integrandola con la nuova normativa sul collocamento obbligatorio per gli invalidi già in discussione in parlamento.

Gestione delle crisi occupazionali

a) revisione della normativa della Cassa Integrazione per crisi aziendale onde renderla più funzionale al governo delle eccedenze di personale e delle connesse vertenze. Si dovrà mirare, in particolare, alla semplificazione ed accelerazione delle porcedure di concessione dell'intervento, prevedendo un termine massimo di 40 giorni. Nell'ambito dei limiti finanziari annuali stabiliti dal CIPI, il Ministro del Lavoro gestisce l'intervento con l'ausilio degli organi collegiali, periferici e centrali, di governo del mercato di lavoro.

   L'intervento della cigs per crisi può essere richiesto dall'impresa anche durante le procedure iniziate ai sensi dell'art. 24 della legge 223/91 quando sia intervenuto accordo sindacale in vista dell'obiettivo di ricercare soluzioni funzionali al reimpiego dei lavoratori eccedenti con la collaborazione degli organismi periferici del Ministero del Lavoro ed in particolare delle Agenzie per

l'impiego, della Regione, delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o degli enti bilaterali da esse costituiti;

b) previsione delle modalità per la valorizzazione del contributo che la Regioni e gli Enti locali possono offrire alla composizione delle controversie in materia di eccedenze del personale attraverso l'utilizzazione delle competenze in materia di formazione professionale e di tutte le altre risorse di cui essi dispongono;

c) con la gradualità richiesta dalle condizioni della finanza pubblica, elevazione del trattamento ordinario di disoccupazione, sino al 40%, per consentire un suo più efficiente impiego sia da un punto di vista generale, per soddisfare in maniera adeguata le esigenze di protezione del reddito e le esigenze di razionale governo del mercato del lavoro, sia, in particolare, con riferimento ai settori che non ricadano nel campo di applicazione della Cigs nonché alle forme di lavoro discontinuo e stagionale;

d) adozione di misure legislative che fino al 31 dicembre 1995 consentano alle imprese che occupano fino a 50 dipendenti e rientrano nel campo di applicazione della Cigo, di usufruire di quest'ultimo trattamento in termini più ampi degli attuali.
Modificazione della disciplina della Cigo, prevedendo che nel computo della durata del predetto trattamento il periodo settimanale venga determinato con riferimento ad un monte ore correlato al numero dei dipendenti occupati nell'impresa;

e) al fine di conseguire il mantenimento e la crescita occupazionale nel settore dei servizi, si ritiene ormai matura una riconsiderazione del sistema degli sgravi contributivi concessi in alcune aree del Paese, del sistema di fiscalizzazione degli oneri sociali, nonché degli ammortizzatori sociali, al fine dell'approntamento di una disciplina di agevolazione e di gestione delle crisi che tenga conto delle peculiarità operative del settore terziario. Si prevede pertanto la istituzione di un tavolo specifico, coordinato dal Ministero del Lavoro, con le parti sociali del settore, e delle diverse categorie in esso incluse, per la predisposizione dei necessari provvedimenti di legge, in armonia con la politica della concorrenza a livello comunitario, e nel quadro delle compatibilità finanziarie del bilancio dello Stato.

Occupazione giovanile e formazione

a) il contratto di apprendistato va mantenuto nella funzione tradizionale di accesso teorico-pratico a qualifiche specifiche di tipo tecnico. Ne va comunque valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità, anche mediante l'intervento degli enti bilaterali e delle Regioni, e la certificazione dei risultati.
I programmi di insegnamento complementare potranno essere presentati alle Regioni per il successivo inoltro al Fondo sociale europeo. In relazione all'ampliamento dell'obbligo scolastico sarà consentito, attraverso la contrattazione collettiva, uno spostamento della soglia di età;

b) la disciplina del contratto di formazione-lavoro va ridefinita prevedendo una generalizzazione del limite di età a 32 anni, ed individuando due diverse tipologie contrattuali, che consentano di modularne l'intervento formativo e la durata in funzione delle diverse esigenze.

Ferme rimanendo le attuali disposizioni in materia di durata massima del contratto, per le professionalità medio-alte sarà previsto un potenziamento ed una migliore programmazione degli impegni formativi.

Per le professionalità medio-basse ovvero per quelle più elevate che richiedano solamente un'integrazione formativa, il contratto di formazione-lavoro per il primo anno di durata sarà caratterizzato da formazione minima di base (informazione sul rapporto di lavoro, sulla specifica organizzazione del lavoro e sulla prevenzione ambientale ed antinfortunistica) e da un'acquisizione formativa derivante dalla esperienza lavorativa e dall'affiancamento. I contratti collettivi potranno inquadrare i giovani assunti con questa tipologia di contratto a livelli inferiori rispetto a quelli cui esso è finalizzato.
Non potranno aver luogo assunzioni con il contratto di formazione-lavoro presso imprese nelle quali non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di formazione-lavoro stipulati precedentemente.

Va inoltre prevista una verifica dei risultati formativi raggiunti, da compiere, con la partecipazione degli enti bilaterali, secondo la classificazione Cee delle qualifiche, e che potrà consentire, per le qualifiche medio-alte,

in un'apposita certificazione. Le Regioni dovranno disciplinare, secondo criteri uniformi, le modalità di accesso dei progetti formativi ai finanziamenti del Fondo sociale europeo. L'armonizzazione con il sistema formativo avverrà nella riforma della legge 845/1978.

Riattivazione del mercato del lavoro

a) Nell'ambito delle iniziative previste nella sezione "politica dei redditi e dell'occupazione", oltre ai programmi di interesse collettivo a favore dei giovani disoccupati del Mezzogiorno ivi previsti, per agevolare l'insediamento di nuove iniziative produttive nelle aree deboli, di cui alla legge 488/92, le parti sociali potranno contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale, con la collaborazione delle Agenzie per l'impiego e delle Regioni. Tali pacchetti potranno prevedere una qualifica di base e la corresponsione di un salario corrispondente alle ore di lavoro prestato, escluse le ore devolute alla formazione;

b) saranno definite le azioni positive per le pari opportunità uomo/donna che considerino l'occupazione femminile come una priorità nei progetti e negli interventi, attraverso la piena applicazione delle leggi n. 125 n. 215, un ampliamento del loro finanziamento, una loro integrazione con gli altri strumenti legislativi e contrattuali, con particolare riferimento alla politica attiva del lavoro;

c) ferme restando le misure già approntate sui contratti di solidarietà, si procederà ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro Paese e sostenendone l'ulteriore sviluppo, nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese;

d) per rendere più efficiente il mercato del lavoro va disciplinato anche nel nostro Paese il lavoro interinale. La disciplina deve offrire garanzie idonee ad evitare che il predetto istituto possa rappresentare il mezzo per la destrutturazione di lavori stabili.
In particolare, il ricorso al lavoro interinale sarà consentito alle aziende del settore industriale e terziario, con esclusione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale. Il ricorso al lavoro

interinale sarà ammesso nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi dell'azienda, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti nonché nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'azienda utilizzatrice.

La disciplina deve prevedere: che l'impresa fornitrice sia munita di apposita autorizzazione pubblica; che i trattamenti economici e normativi del rapporto di lavoro alle dipendenze delle dette imprese siano disciplinati da contratti collettivi; che si agevoli la continuità del rapporto con l'impresa fornitrice; che quest'ultima si impegni a garantire un trattamento minimo mensile; che il lavoratore abbia diritto, per i periodi lavorati presso l'impresa utilizzatrice, ad un trattamento non inferiore a quello previsto per i lavoratori dipendenti da quest'ultima.

Trascorsi sei mesi senza che sia intervenuta la stipula del contratto collettivo, la disciplina che sarebbe stata di competenza dello stesso, sarà emanata con regolamento del Ministro del Lavoro, sentite le parti sociali.

Dopo due anni di applicazione, va prevista una verifica tra le parti, promossa dal Governo, mirante a valutare la possibilità di un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto;

e) forme particolari di lavoro a tempo determinato, gestite da organismi promossi o autorizzati dalle Agenze per l'impiego, possono essere previste in funzione della promozione della ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori in mobilità o titolari di trattamenti speciali di disoccupazione.
Il Ministro del Lavoro si impegna ad approfondire la possibilità di una riforma delle Agenzie per l'impiego mirata a consentire ad esse di operare nel predetto campo, escludendo comunque l'ipotesi dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con le stesse;

f) il Ministro del Lavoro si impegna a predisporre attraverso il confronto con le parti sociali, una riforma degli strumenti di governo del mercato del lavoro agricolo, mirata a favorire l'occupazione

ed un uso più efficiente e razionale delle risorse pubbliche;

g) il Ministro del Lavoro si impegna a ridefinire l'assetto organizzativo degli Uffici periferici del Ministero del Lavoro perché questi possano adempiere ai necessari compiti di politica attiva del lavoro e di esprimere il massimo di sinergie con la Regione e le parti sociali. Si impegna inoltre perché ne risulti un rafforzamento della funzione ispettiva.

Appendice 3

Accordo Quadro
Riforma degli Assetti Contrattuali

Roma, 22 gennaio 2009

Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l'obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, convengono di realizzare – con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni- un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente.

Le parti fanno espresso rinvio agli accordi interconfederali sottoscritti al fine di definire specifiche modalità, criteri, tempi e condizioni con cui dare attuazione ai principi, di seguito indicati, per un modello contrattuale comune nel settore pubblico e nel settore privato:

1. l'assetto della contrattazione collettiva è confermato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello come definita dalle specifiche intese;
2. il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria:
   - avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa;
   - avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
   - per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata – un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizza-

to in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo;
- si procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati;
- la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale, sede che opera con finalità di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo;
- il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale;
- il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese;
- nel settore del lavoro pubblico, la definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali sarà demandata ai Ministeri competenti, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo l'indice (IPCA), effettivamente osservato al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale, il quale viene applicato ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale e mantenuto invariato per il triennio di programmazione;
- nel settore del lavoro pubblico, la verifica degli eventuali scostamenti sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, previo confronto con le parti sociali, ai fini dell'eventuale recupero nell'ambito del successivo triennio, tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore;

3. la contrattazione collettiva nazionale di categoria o confederale regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale o di pubblica amministrazione;
4. la contrattazione collettiva nazionale o confederale può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare;

5. per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti collettivi, le specifiche intese ridefiniscono i tempi e le procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative stesse;
6. al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata la previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo;
7. nei casi di crisi del negoziato le specifiche intese possono prevedere anche l'interessamento del livello interconfederale;
8. saranno definite le modalità per garantire l'effettività del periodo di "tregua sindacale" utile per consentire il regolare svolgimento del negoziato;
9. per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese – parimenti a vigenza triennale – le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti;
10. nel settore del lavoro pubblico l'incentivo fiscale-contributivo sarà concesso, gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, ai premi legati al conseguimento di obiettivi quantificati di miglioramento della produttività e qualità dei servizi offerti, tenendo conto degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica;
11. salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione;
12. eventuali controversie nella applicazione delle regole stabilite, saranno disciplinate dall'autonomia collettiva con strumenti di conciliazione ed arbitrato;

13. la contrattazione di secondo livello di cui al punto 9, deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge;
14. per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle PMI, con le incentivazioni previste dalla legge, gli specifici accordi possono prevedere, in ragione delle caratteristiche dimensionali, apposite modalità e condizioni;
15. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i successivi accordi potranno individuare le soluzioni più idonee non esclusa l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva;
16. per consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria;
17. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, i successivi accordi dovranno definire, entro 3 mesi, nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale;
18. le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello nelle aziende di servizi pubblici locali, l'insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, che possono proclamare gli scioperi al termine della tregua sindacale predefinita;
19. le parti convengono sull'obiettivo di semplificare e ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei diversi comparti.

Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, an-

che attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, imprese e sindacati per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

CISL
UIL
UGL
CISAL
CONFSAL
SIN. PA
CONFINDUSTRIA
CONFCOMMERCIO
CONFESERCENTI
CONFAPI
ABI
ANIA
CONFSERVIZI
CONFETRA
CONFARTIGIANATO
CNA
CASARTIGIANI
CLAAI
CONFAGRICOLTURA
COLDIRETTI
CIA
COPAGRI
LEGA DELLE COOPERATIVE
CONFCOOPERATIVE
UNCI
AGCI
UNIONE ITALIANA COOPERATIVE
CIDA
CONFEDIR
CIU UNIONQUADRI
CONFAIL
CUQ
ASSOLAVORO
CONFEDERTECNICA
CONFPROFESSIONI

Appendice 4

Accordo interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011

Le parti premesso che

- interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

tutto ciò premesso le parti convengono che

1. ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindaca-li per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare necessario che il dato di rappresentatività cos" realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;

2. il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;

4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;

5. in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle

forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione necessaria la partecipazione del 50% pi uno degli aventi diritto al voto. L'intesa respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;

6. i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori;

7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative cos" definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;

8. le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia - volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

martedì 28 giugno 2011

CGIL CONFINDUSTRIA

CISL

UIL

Appunti

Realizzazione editoriale Agra Editrice

Finito di stampare dicembre 2012
Tipografia Tecnostampa Loreto

Stampato su carta riciclata

CyclusOffset 70 g/m^2

ISBN 978-88-6140-135-8



10,00 Euro

Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori - ANCC Coop - LNC e M
Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione - CCI
Associazione Italiana Cooperative di Consumo e Utenza AGCI- AGRITAL
Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi - FILCAMS-CGIL
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT-CISL
Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS-UIL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

Ipotesi di accordo

29 Marzo 2024

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

In Roma, addì 29 marzo 2024

tra

la Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori – ANCC Coop – rappresentata dal Presidente Marco Pedroni, dal Direttore Generale Albino Russo, dal Presidente di Nova Coop Ernesto Dalle Rive, dal Responsabile della Commissione Lavoro Stefano Guidi, da Chiara Susini e con l'assistenza dell'Avv. Cesare Pucci, da Milco Traversa, Fabrizio Guerrini, Maurizio Fasce, Luigi Pozzessere;

la Federazione Nazionale delle Cooperative di Consumo, della Distribuzione e dell'Utenza – CONFCOOPERATIVE CONSUMO E UTENZA rappresentata dal Presidente Roberto Savini, dalla Vicepresidente e Delegata alle relazioni sindacali Clara Mazzucchi, dal Direttore Antonio Amato, assistiti dal Capo del Servizio Sindacale Giuslavoristico CONFCOOPERATIVE Sabina Valentini;

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

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi - FILCAMS-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Fabrizio Russo e da Alessio Di Labio;

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

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS-UIL - rappresentata dal Segretario Generale Paolo Andreani e da Giuseppe Zimmari

si è stipulata la presente ipotesi di accordo di rinnovo.

Art. 9
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 ha durata quadriennale-

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 2 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.

In assenza di accordo, dopo un periodo di 6 mesi dalla data di scadenza del CCNL, oppure 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) per quattordici mensilità.
L'importo dell'elemento di cui al comma precedente sarà pari al 30% dell'IPCA al netto degli energetici importati, dato previsionale dell'anno corrente, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.
Al protrarsi della situazione di cui ai due commi precedenti, fatte salve le specifiche intese tra le Parti, verranno riconosciuti di anno in anno nuovi importi a titolo di indennità di vacanza contrattuale nelle medesime modalità, anche alla luce dell'eventuale scostamento avvenuto tra dato previsionale e realizzato nell'ultimo anno da Istat.

L'importo di cui al comma precedente potrà essere assorbito, fino a concorrenza, esclusivamente da somme concesse in acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali, successivamente alla data del 31 marzo 2027.

B) RINNOVO DEI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

1. Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, e con l'intento di non produrre la loro sovrapponibilità. Le parti hanno la facoltà di concordare modalità e tempi di sospensione delle trattative del contratto integrativo aziendale, in concomitanza del rinnovo del CCNL.

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

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

3. 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.

4. 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.

TITOLO III
WELFARE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Art. 16
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Le parti hanno istituito un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, con lo scopo di garantire i trattamenti assistenziali sanitari integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche rese dal servizio sanitario nazionale, a favore degli iscritti dipendenti delle imprese a cui si applica il CCNL della distribuzione cooperativa, denominato COOPERSALUTE, che risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 314/1997 e successive modifiche ed integrazioni (vedi Statuto – allegato n. 6).

Al Fondo aderiscono le imprese che applicano il CCNL per dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, ovvero i contratti collettivi nazionali di lavoro di settori affini che lo prevedano esplicitamente, che hanno l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti ai quali per effetto delle normative contrattuali è prevista l'assistenza sanitaria integrativa in costanza di rapporto di

lavoro, che assumono così la qualifica di iscritti al Fondo e beneficiari delle prestazioni.

2. A decorrere dal 1° dicembre 2006, sono iscritti al Fondo Coopersalute i lavoratori dipendenti delle imprese a cui si applica il CCNL della distribuzione cooperativa assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 58 del presente contratto.

3. A decorrere dal 1° agosto 2008, sono iscritti al Fondo Coopersalute i lavoratori delle imprese a cui si applica il CCNL della distribuzione cooperativa assunti con contratto di apprendistato, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

4. *Ai fini del miglioramento delle prestazioni sanitarie erogate dal Fondo Coopersalute,* per il finanziamento del Fondo Coopersalute è dovuto un contributo a carico dell'impresa, pari a:

- *per tutto il personale assunto, iscritto al Fondo Coopersalute, 14,00* euro mensili per ciascun iscritto *a partire dal 1° gennaio 2025 ;*

5. I contributi sono versati al Fondo Coopersalute con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento del Fondo.

6. È dovuta al Fondo *Coopersalute* una quota una tantum *di iscrizione,* a carico dell'impresa, pari a 30,00 euro per ciascun iscritto.

7. Il regolamento del Fondo Coopersalute può consentire l'iscrizione la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che l'adesione al fondo Coopersalute costituisce obbligo inderogabile dell'azienda, che provvede all'iscrizione dei propri lavoratori al Fondo. L'adesione volontaria dell'impresa ad altro fondo sanitario può avvenire solo in via integrativa e non alternativa alla adesione al Fondo Coopersalute, che resta il Fondo a cui l'impresa deve essere iscritta.

Dichiarazione a verbale

1. Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

2. Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa del personale delle imprese della Distribuzione Cooperativa Trentina, le parti sono giunte in data 6 novembre 2009 ad un'intesa relativa al territorio Trentino così come risulta dal relativo Accordo (vedi allegato n. 8)

TITOLO II
STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 11
OSSERVATORIO NAZIONALE

1. Al fine di raccogliere, elaborare e utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse reciproco sotto specificati, è costituito l'Osservatorio Nazionale sulla distribuzione cooperativa, secondo le modalità di funzionamento di cui al relativo regolamento, con lo scopo precipuo di:

I. confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito all'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria del settore;
II. realizzare una informazione reciproca in materia di politiche del lavoro e di riforma del sistema distributivo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;
III. analizzare la struttura del settore della distribuzione cooperativa nonché quella della occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento;
IV. seguire l'andamento della occupazione femminile e acquisire conoscenze adeguate alla specificità della materia allo scopo di individuare azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità, collaborando a tal fine con la commissione paritetica nazionale per le pari opportunità di cui all' art. 12 del CCNL;
V. rilevare eventuali problematiche derivanti dall'inserimento in azienda di lavoratori extracomunitari, tossicodipendenti, etilisti e portatori di handicaps ed individuare le iniziative che possono concorrere alla loro soluzione;
VI. sviluppare una analisi generale dei fabbisogni formativi del settore;
VII. svolgere indagini ed approfondire lo stato delle relazioni sindacali anche a livello europeo, l'evoluzione e gli esiti della contrattazione collettiva del settore, esaminando le dinamiche contrattuali nel complesso della distribuzione commerciale e quelle del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e contribuzione sociale;
VIII. seguire lo sviluppo del lavoro somministrato – nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le parti sociali – e dei lavori atipici
IX. sviluppare analisi sui sistemi di partecipazione nella distribuzione commerciale e cooperativa in Italia e in Europa e sul dialogo sociale europeo;
X. ricevere dalle organizzazioni territoriali, gli accordi realizzati a livello aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
XI. ricevere intese a livello aziendale relative a durate diverse da quelle previste dall'art. ..... del CCNL in materia di apprendistato professionalizzante;
XII. monitorare attraverso una specifica Commissione in seno all'osservatorio nazionale, le esigenze

formative dei quadri della Distribuzione Cooperativa.

2. A livello nazionale si effettueranno degli incontri al fine di monitorare le politiche del lavoro, quanto previsto in materia di assistenza sanitaria integrativa, nonché le iniziative formative svolte per la categoria dei Quadri mediante il coinvolgimento di una rappresentanza degli stessi.
3. L'Osservatorio Nazionale istruisce su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, con riferimento a sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, dell'organizzazione del lavoro, dell'innovazioni tecnologiche e delle altre materie affidate dalle parti.
4. Tutte le elaborazioni e le proposte della sezione dell'Osservatorio Nazionale saranno presentate nel corso di un apposito incontro alle parti stipulanti il CCNL per consentire, anche attraverso la sottoscrizione di uno specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto, ivi compresa l'individuazione di nuove figure professionali di secondo livello per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Art. 12
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

1. È istituita a Roma, presso la sede di A.N.C.C. Coop la Commissione Paritetica Nazionale. Tale Commissione opererà al fine di assicurare il rispetto delle intese intercorse esaminando tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole del contratto, con esclusione della materia delle sanzioni disciplinari. Della Commissione Paritetica Nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto.
2. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, le Organizzazioni Sindacali *territoriali* facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il *CCNL* e/o le cooperative aderenti alle rispettive Associazioni tramite le Associazioni territoriali di competenza. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al comma presente e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, *le* quali *potranno* darne attuazione trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi dell'art. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile.
3. In pendenza di procedura presso la Commissione Nazionale, cioè per 45 giorni dalla sua attivazione, le parti interessate non potranno prendere alcuna iniziativa sia sindacale che legale.
4. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale potrà provvedere la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

I Compiti ulteriori di tale Commissione sono:

I. attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative di settore;
II. effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore distributivo del

terziario;

III. rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi, delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

anomalie;

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

XIV. procedere *alla verifica di eventuali problematiche relative alle nomine e all'utilizzo dei permessi di cui al comma 3, dell'art. 17, del presente CCNL.*

La sua composizione è di 6 membri designati dalle OO.SS. Nazionali e 6 membri designati dalle Cooperative.

Di norma la Commissione si riunisce, anche da remoto, una volta all'anno.

Delle riunioni, viene redatto verbale in forma riassuntiva e le decisioni sono approvate con il voto della maggioranza delle/dei partecipanti anche in via telematica.

TITOLO IV
DIRITTI SINDACALI

Art. 17
DIRIGENTI SINDACALI

1. Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali o periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria di cui all' art. 19 Legge n. 300/70;
b) di rappresentanze sindacali aziendali costituite, ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di otto dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A., nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di otto dipendenti.

2. Le Organizzazioni Sindacali interessate devono comunicare, con lettera raccomandata, alle cooperative ed alle Associazioni rappresentative di queste ultime, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui al punto XXI cap. B., Parte terza, dell'Accordo interconfederale del 28 luglio 2015 (V. allegato n....).

3. Ai sensi dell'art. 30 della legge 300/70 i componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del presente articolo hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di ottanta ore annue.

Art. 18
CONTRIBUTI SINDACALI

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

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

Art. 19
DIRITTI SINDACALI DELLE RAPPRESENTANZE DELL'ART. 17, COMMA 1, LETT. B)

1. Alle rappresentanze sindacali aziendali previste dall'art. 17, comma 1, lettera b) del presente CCNL, trovano applicazione le disposizioni *di cui al Titolo Terzo* della legge 20 maggio 1970 n. 300.

2. Per le assemblee indette dalle rappresentanze di cui al precedente comma trovano applicazione le disposizioni per lo svolgimento delle assemblee contenute nell'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Le procedure e le modalità sono quelle stabilite dal successivo art. 28.

Art. 20
COMPITI E FUNZIONI DELLE R.S.U:

1. La disciplina relativa alle modalità di costituzione, di funzionamento e di elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, nonché quella relativa alla loro composizione ed ai diritti spettanti è contenuta nell'Accordo interconfederale del 28 luglio 2015, nonché negli articoli a seguire del presente CCNL.

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

Art. 21
COMPOSIZIONE DELLE R.S.U.

1. Nelle cooperative che occupano più di 5 e fino a 15 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria di cui all'art. 17, comma 1, lettera c) è costituita da 1 componente. Qualora la cooperativa abbia più di 8 e fino a 15 dipendenti, operanti in unità produttive situate in regioni geografiche diverse, la R.S.U. di cui sopra è costituita da 3 componenti. Le parti si danno atto che quanto previsto al presente comma è applicabile alle sole cooperative aderenti alla Confcooperative/Federconsumo.

2. La Rappresentanza Sindacale Unitaria delle cooperative fino a 15 dipendenti potrà essere costituita a livello interaziendale o per area territoriale o circoscrizionale ed essere eletta dai lavoratori dipendenti dalle cooperative interessate. Il bacino interaziendale e le aree territoriali o circoscrizionali di competenza nonché le modalità di ripartizione degli oneri tra le cooperative sono definite mediante accordo tra le parti a livello regionale e delle province autonome di Trento e Bolzano.

3. Nelle cooperative che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 8 di e fino a 15 dipendenti, la R.S.U. di cui all'art. 17, comma 1, lettera c), è costituita da 3 componenti.

4. *Nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria* è composta come segue:

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

5. Nelle unità produttive che occupano più di 900 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Art. 22
PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI DELLE R.S.U.

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti.

2. I permessi spettanti alle R.S.U. di cui al presente articolo saranno, pari a 15 ore mensili nelle unità produttive che occupano più di 200 dipendenti ed a 2 ore annue per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.

3 I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui ai commi precedenti devono darne comunicazione scritta alla cooperativa di regola 24 ore prima come segue: nei casi di cui alla lettera b), comma 1 dell'art. 17 tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale; nei casi di cui alla lettera c) comma 1 dell'art. 17 tramite la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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

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

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

Art. 23
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo o che, comunque, partecipando alla costituzione delle rsu si impegnano a rispettare la disciplina in esso contenuta per effetto di quanto previsto *dall'Accordo Interconfederale del 28 luglio 2015*, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art.19, della legge 20 maggio 1970, n. 300

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera A del predetto Accordo, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u.

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo.

Art. 24
PERMESSI NON RETRIBUITI

1. I componenti le R.S.U. hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 8 giorni all'anno. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al precedente comma devono darne comunicazione scritta alla cooperativa di regola 3 giorni prima tramite la R.S.U.

2. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali.

Art. 25
AFFISSIONI

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

Art. 26
ASSEMBLEA

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

2. Dette riunioni avranno luogo su convocazione delle R.S.U./R.S.A. e/o delle Organizzazioni Sindacali, in base a quanto stabilito dal punto 4 dell'Accordo Interconfederale del 2015.

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

4. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro e anche durante l'orario di lavoro, entro un limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 184. *Ai fini del presente articolo le assemblee svolte da remoto sono equiparate a quelle effettuate in presenza.*

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

6. Relativamente ai lavoratori quadri le ore di assemblea previste dal CCNL oltre che essere utilizzate nell'unità produttiva possono essere utilizzate anche in riunioni in unica sede aziendale.

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

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

9. Ove si costituiscano R.S.U. interaziendali o di area territoriale o circoscrizionale (21 comma 2 del presente CCNL) il diritto di assemblea viene esercitato su convocazione delle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti delle Federazioni Sindacali stipulanti il CCNL o della stessa R.S.U.

Art. 27
REFERENDUM

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

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

3. Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970 n. 300.

Art. 28
DISTACCO SINDACALE

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

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

TITOLO VII
APPALTI

Art. 34
DISCIPLINA DEGLI APPALTI

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

2. Ove l'impresa intenda procedere alla stipulazione di un contratto di appalto, al fine di *valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociali* le R.S.U./R.S.A. e le Organizzazioni Sindacali competenti a livello di territorio potranno, a seguito delle informazioni ricevute, attivare la procedura di confronto di cui all'art. 5 del presente contratto, *aventi ad oggetto la salvaguardia dell'occupazione e il contrasto a fenomeni distorsivi della concorrenza, attraverso pratiche di dumping contrattuale.*

3. Le imprese che intendessero avviare processi di terziarizzazione, esternalizzazione ed appalti, che riguardino attività gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocheranno le R.S.U./R.S.A. e le organizzazioni sindacali competenti per territorio informandole preventivamente sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;
- lavoratori che vengono coinvolti in tali processi;
- contrattazione collettiva applicata e relativo trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in appalto e dei conseguenti obblighi, inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di contribuzione obbligatoria e di salute e sicurezza sul lavoro, nonché dell'obbligo di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Tale procedura si esaurirà entro 45 giorni dalla convocazione delle R.S.U./R.S.A. e delle organizzazioni sindacali competenti per territorio.

4. La stipulazione dei contratti di appalto e i processi di terziarizzazione saranno comunque subordinati all'inclusione nei contratti stessi di clausole che prevedano l'obbligo delle imprese appaltatrici di applicare i rispettivi contratti collettivi nazionali di categoria firmati *dalle Federazioni aderenti a CGIL, CISL e UIL* nonché l'obbligo di comprovare la regolarità dei versamenti contributivi attraverso l'esibizione del D.U.R.C. e l'impegno al rispetto delle norme previdenziali e antinfortunistiche e degli obblighi derivanti dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300 e dalle altre leggi in

materia di lavoro, *ed il rispetto delle eventuali clausole sociali previste dai CCNL di riferimento.*
In caso di appalto o terziarizzazione a cooperative di lavoro, queste dovranno risultare aderenti alle Centrali cooperative firmatarie del presente contratto, nonché garantire l'applicazione della normativa di cui alla legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche.

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

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

ART .....

CONTRATTO DI FRANCHISING O AFFILIAZIONE COMMERCIALE

Il contratto di franchising o affiliazione commerciale è una tipologia contrattuale da tempo in uso rientrante nella categoria dei contratti di distribuzione.

La legge di riferimento della suddetta tipologia di contratto è la Legge 129/2004 che regola i rapporti tra i soggetti Franchisor (affiliante) e Francesee (affiliato) e ne sancisce i diritti ed obblighi reciproci.

È interesse delle Parti firmatarie del presente CCNL garantire ai dipendenti del franchisee (Masterfranchising e Franchising) le seguenti clausole da inserire nei contratti di Franchising:

1.rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro e le norme sulla sicurezza e salute dei lavoratori

2.applicazione da parte del Franchisee e/o dei suoi affiliati di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL

In occasione di aperture di punti vendita in franchising le Cooperative si impegnano a favorire incontri a livello di territorio tra l'imprenditore e le OO.SS, al fine di favorire l'istaurarsi di corrette relazioni sindacali.

Le Parti convengono di istituire confronti a livello aziendale al fine di:

- monitorare l'evoluzione della rete franchising e il relativo perimetro occupazionale;

- fornire informazioni sull'andamento della rete in franchising e sui livelli occupazionali;

- monitorare e assicurare l'applicazione del CCNL;

- vigilare su eventuali situazioni segnalate dalle OO.SS di mancato rispetto delle norme di legge e di sicurezza sul lavoro.

Gli incontri verranno effettuati con cadenza annuale o su richiesta di una delle parti.

TITOLO X

PARI OPPORTUNITÀ, AZIONI POSITIVE, TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 37
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITA'

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

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

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

4. I compiti della Commissione Nazionale consistono nel:

I. raccogliere e analizzare le informazioni contenute nel Rapporto sulla situazione del personale che sarà trasmesso dalle aziende con oltre 100 dipendenti, le quali sono tenute a redigerlo, almeno ogni due anni ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006; tali rapporti saranno trasmessi *alla Commissione Paritetica Nazionale-*

II. studiare le problematiche connesse alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro di cui al successivo art. 38, verificando la eventuale consistenza del fenomeno nelle cooperative al fine di individuare le iniziative atte a prevenirle;

III. predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile, con particolare riferimento a quanto previsto dai punti c), d), e) dell'art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006;

IV. proporre iniziative di formazione professionale di concerto con la *Commissione Paritetica Nazionale* per favorire le donne in percorso di carriera e nella riqualificazione dopo le assenze dal lavoro per lungo periodo

V. monitorare e analizzare la composizione sociale dell'occupazione in riferimento alle differenze di genere e ad eventuali problematiche relative all'integrazione ed alle differenze salariali;

VI. individuare eventuali vincoli alla realizzazione di condizioni di pari opportunità professionali e formulare proposte utili al superamento degli stessi;

VII. comunicare all'interno e all'esterno dei luoghi di lavoro, rendendosi parte attiva per la diffusione e promozione di iniziative volte a ridurre l'eventuale divario di genere promovendo, pertanto, la certificazione di parità.

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

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

7. Le parti convengono sull'opportunità di sostenere percorsi di protezione delle vittime di violenza di genere anche attraverso misure previste dalla contrattazione di secondo livello (es. istituzione della figura del Garante di parità).

Art. 38
MOLESTIE SESSUALI
MISURE DA ADOTTARE PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI NELL'AMBIENTE DI LAVORO

A) PREMESSA

Le Associazioni delle Cooperative e le imprese cooperative opereranno in modo da assicurare ai propri lavoratori condizioni e relazioni di lavoro che assicurino una cultura di tolleranza e di reciproco rispetto tra sessi, di dignità della persona e delle scelte sessuali dei propri lavoratori.

Le Organizzazioni Sindacali, le Rappresentanze Sindacali e i lavoratori opereranno per creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sessuali sia considerata inaccettabile e pertanto possono contribuire a far sì che nei luoghi di lavoro si adottino norme di condotta tra colleghi ispirate al principio di correttezza e dignità.

B) DEFINIZIONE

Sono considerate molestie sessuali ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale, che sia indesiderato e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Assumeranno rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che, esplicitamente o implicitamente, siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed all'estinzione del rapporto di lavoro.

C) PREVENZIONE

Si riconosce che il tema delle molestie sessuali sul luogo di lavoro costituisce materia di interesse sindacale e del lavoro ai sensi dell'art. 20, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

A cura delle parti stipulanti le disposizioni in materia di molestie sessuali dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori (ad es.mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti).

In sede aziendale si dedicherà la necessaria attenzione alla formazione culturale del personale ai fini del rispetto delle norme di prevenzione o dei codici di comportamento in materia di molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

Pertanto a livello aziendale o territoriale potranno essere adottate opportune iniziative congiunte.

Si realizzeranno specifici interventi formativi anche per il personale con funzioni direttive sulla specifica tematica delle molestie sessuali in ambiente di lavoro, al fine di una migliore attività di prevenzione e di crescita culturale di tutti i lavoratori nel rispetto dei principi fondanti della distintività e dei valori del lavoro in cooperativa.

Le parti a livello aziendale o territoriale, in caso di richiesta di una delle parti firmatarie il CCNL di attivare appositi organi (persona fisica o organo collegiale), si impegnano ad aprire un confronto per valutare l'opportunità di costituire o indicare un apposito organo deputato a ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali, dal quale ogni lavoratore possa anche ricevere assistenza e consulenza.

Viene fatto salvo quanto già previsto a livello aziendale sulla materia.

D) GARANZIE E RISERVATEZZA

Tutti i soggetti comunque coinvolti nella trattazione di eventuali casi di molestie sessuali saranno tenuti all'assoluto riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.

Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi ha denunciato o segnalato casi di molestia sessuale ovvero di chi ha testimoniato per l'accertamento dei fatti, sarà ritenuta assolutamente riprovevole sul piano etico e valutabile sotto il profilo disciplinare, così come previsto dalle norme del CCNL.

Il comportamento di chi denuncia ovvero riferisce molestie sessuali poi accertate inesistenti sarà ritenuto riprovevole sul piano etico e valutabile sotto il profilo disciplinare, così come previsto dalle norme del CCNL.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che si è accertato essere stati vittime di molestie sessuali le aziende si adopereranno per favorirne la ricollocazione nell'ambiente di lavoro, garantendo la riservatezza e un adeguato sostegno psicologico e morale.

Art. 39
Mobbing
MISURE DA ADOTTARE PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DI OGNI FORMA DI VIOLENZA MORALE E PERSECUZIONE PSICOLOGICA (MOBBING) NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

A) PREMESSA

Le parti riconfermano il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria integrità psico-fisica e nella personalità morale a prescindere dalle funzioni e ruoli svolti nell'ambito dell'attività lavorativa.

B) DEFINIZIONE

Sono da considerarsi violenze morali e persecuzioni psicologiche (mobbing), nell'ambito del rapporto di lavoro, tutte quelle azioni e tutti quei comportamenti che, attuati in modo sistematico, duraturo e con evidente premeditazione, mirano a discriminare, screditare, offendere o vessare il lavoratore e comunque a danneggiarlo nella sua personalità e dignità, incidendo sulla di lui situazione privata e professionale, nonché sulle relazioni sociali, oltre che sulla salute.

C) PREVENZIONE A cura delle parti stipulanti le disposizioni in materia di mobbing dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori (per es. mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti). Si riconosce che il tema del mobbing rientra nelle materie di interesse sindacale e del lavoro ai sensi dell'art. 20, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 e pertanto a livello aziendale si potranno anche attivare, previo preventivo confronto, iniziative congiunte atte a favorire azioni positive per la prevenzione di quanto definito in materia di mobbing dal presente protocollo.

In sede aziendale si dedicherà la necessaria attenzione alla formazione del personale con funzioni direttive e degli addetti alle attività di coordinamento e gestione del personale sulla specifica tematica del mobbing, fornendo loro le necessarie informazioni e supporti per un positivo inserimento nell'ambito organizzativo dei lavoratori, nonché le informazioni relative alle misure adottate per la prevenzione di ogni forma di persecuzione sul lavoro.

Le iniziative formative realizzate delle imprese saranno oggetto di un apposito incontro informativo, di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, con le R.S.U./R.S.A.

Tali iniziative e la loro pratica attuazione potranno essere affidate anche ad esperti della materia e saranno orientate alla prevenzione.

Le parti a livello aziendale o territoriale, in caso di richiesta di una delle parti firmatarie il presente CCNL di attivare appositi organi (persona fisica o organo collegiale), si impegnano ad aprire un confronto per valutare l'opportunità di costituire o indicare un apposito organo (persona fisica o organo collegiale) deputato a ricevere notizie, segnalazioni o denunce di mobbing, dal quale ogni lavoratore possa anche ricevere assistenza e consulenza.

La eventuale realizzazione di tale organo avverrà in via sperimentale e con una durata che preveda comunque una verifica intermedia allo stesso livello contrattuale.

D) GARANZIE E RISERVATEZZA

Tutti i soggetti comunque coinvolti nella trattazione di eventuali casi di violenza morale e persecuzione psicologica saranno tenuti all'assoluto riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.

Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi ha denunciato o segnalato casi di violenza morale e persecuzione psicologica ovvero di chi ha testimoniato per l'accertamento dei fatti, sarà da ritenersi assolutamente riprovevole sul piano etico e senz'altro valutabile sotto il profilo disciplinare.

Il comportamento di chi denuncia ovvero riferisce fatti e circostanze poi accertati inesistenti sarà da considerarsi assolutamente riprovevole sul piano etico e senz'altro valutabile sotto il profilo disciplinare.

Nei confronti dei lavoratori che si è accertato essere stati vittime di violenze morali e persecuzioni psicologiche le aziende si adopereranno per favorirne il reinserimento nell'ambiente di lavoro.

Art...

CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

1. Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

3. Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

5. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

6. Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100 % della retribuzione corrente.

7. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

8. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.

9. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno (ad esempio domenicale e notturno).

TITOLO XIII

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

SEZIONE PRIMA

NORME GENERALI

Art. 43
INQUADRAMENTO

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

2. Ai singoli livelli corrispondono altrettanti livelli di retribuzione minima tabellare nazionale, di cui ai successivi artt. 185 e 187.

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

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

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

Chiarimento a verbale

1. Le parti ribadiscono che la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel CCNL 1 gennaio 1971 e nei CCNL precedenti per i relativi periodi in vigore, riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie.

2. I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascuno istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero contratto.

3. La nuova classificazione, pertanto, non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nel CCNL 1 gennaio 1971, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, e ogni altra normativa in vigore ed emananda.

4. L'istituzione del livello quadri nella classificazione, salvo quanto stabilito dalla legge 13 maggio 1985, n. 190 e dalle norme della successiva Sezione Seconda del presente Titolo, non comporta per

essi modificazioni all'applicazione delle norme per il personale con mansioni impiegatizie.

Dichiarazione a verbale in materia di sfera di applicazione e di classificazione del personale
Le parti convengono altresì sulla necessità di procedere ad un approfondimento finalizzato all'integrazione della sfera di applicazione del presente CCNL e della classificazione generale del personale. In particolare, terranno in considerazione le figure emergenti dei vari settori.

Art. 44
LIVELLI DI INQUADRAMENTO

QUADRI

I requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri sono definiti alla successiva Sezione Seconda del presente Titolo.

PRIMO LIVELLO

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

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

Esempio:
· responsabili di negozio.

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

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

3. Lavoratori che, in base alle indicazioni ricevute ed alla valutazione dei dati a loro forniti, effettuano acquisti di rilevante impegno e/o complessità in relazione alla entità, alla estensione della gamma

merceologica e dei fornitori, tali da richiedere specifiche conoscenze tecniche relative al settore merceologico di competenza e alle tecniche di vendita della cooperativa; i suddetti lavoratori impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto, partecipano alla definizione delle scelte della gamma merceologica insieme alle cooperative.

Esempio:
· compratori.

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

Esempio:
· capi magazzinieri.

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

Esempio:
· assistenti di direzione: commerciale, personale, strutture, ecc.

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

Esempio:
· capi settori di negozio.

7. Lavoratori responsabili dell'andamento funzionale ed organizzativo del reparto di ipermercato loro affidato, di rilevante impegno in relazione alla complessità organizzativa, all'entità ed all'estensione della gamma merceologica e del numero dei fornitori, che operano sulla base delle direttive del capo diretto gestendo la contrattualistica degli acquisti e sono responsabili degli obiettivi concordati di vendita, di servizio, dei costi e del margine del reparto di competenza. Sono altresì responsabili dell'organizzazione, della gestione, sviluppo delle risorse umane assicurando il rispetto delle procedure aziendali e delle norme di legge di propria competenza.

Esempio:
· capi reparto ipermercato.

8. Lavoratori adibiti al centro elettronico di elaborazione dati che studiano e definiscono le funzioni

aziendali individuandone i flussi informativi e le correlazioni logiche, semplificandone le fasi di realizzazione; studiano il dimensionamento dell'hardware; studiano, sperimentano e gestiscono il software di base.

Esempio:
· analisti programmatore di sistema.

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

Esempi:
· analisti di procedura;

analisti che svolgano anche funzioni di programmatore;

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

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

Esempio:
· data-base administrator.

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

Esempi:
· capo centro E.D.P.;
· responsabili di settore operativo E.D.P.;
· responsabili sala macchine.

SECONDO LIVELLO

Declaratoria

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

Profili

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

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 d'ordine che specializzati) di ragguardevole entità e numero e comunque quei lavoratori che dirigono strutture di reparto o di area merceologica che, per numero di addetti e/o complessità e quantità delle attività, sono obiettivamente assimilabili alle strutture di reparto di cui sopra, quali i reparti di macelleria aventi tali caratteristiche.

Esempio:

· capi reparto.

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

Esempio:

· magazzinieri consegnatari.

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

Esempi:

· contabili con mansioni di concetto;

· capi ufficio.

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

Esempio:
· compratori.

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

Esempi:
· capi turno operatori;
· operatori con conoscenza delle procedure e con autonomia gestionale.

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

Esempio:
· programmatori.

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

Esempio:
· analisti di sistema o di procedura in training; ecc.

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

Esempio:
· capi reparto ipermercato.

10. Lavoratori, in possesso dei requisiti di legge richiesti dalla normativa specifica relativa alla gestione di para farmacie, i quali svolgono attività di vendita dei prodotti della para farmacia sotto la direzione del responsabile diretto.

Esempio:

· Farmacisti abilitati allo svolgimento dell'attività

11. Optometrista laureato in Ottica e Optometria con abilitazione all'esercizio dell'arte ausiliaria sanitaria di Ottica ai sensi dell'art. 6 decreto Ministro della Sanità del 23 aprile 1992 o dell'art.140 R.D 27 luglio 1934, n.1265.

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 terzo 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.

Profili

1.2. Lavoratori che, oltre a possedere le caratteristiche del profilo 3 2 del terzo 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.

2. 3. Lavoratori di cui al profilo professionale 4. del terzo livello (parametro 167) che coordinano

almeno 2 macellai provetti.

Esempio:
· capi reparto macelleria.

PARAMETRO 167

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

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

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

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

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 giustifichino il passaggio al secondo 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.

13. 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.

14. 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.

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

15. Lavoratori, in possesso dei requisiti di legge richiesti dalla normativa specifica relativa alla gestione dei reparti di ottica, i quali svolgono attività di vendita dei prodotti di ottica sotto la direzione del responsabile diretto.

Esempio: ottici abilitati

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 - 4S

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.

Profili

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

3. 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 *anche per mezzo di dispositivi elettronici*, di rifornimento merci dei banchi o scaffalature, di movimentazione fisica delle merci.

4. Lavoratori addetti alla vendita al pubblico.

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

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

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

7. 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 quarto livello.

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

Esempi:
- commessi alla vendita per i primi 18 mesi di servizio per coloro che non hanno fatto

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

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

Esempi:
- guardiano;
- custode;
- portiere;
- usciere.

4. Personale generico.

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

SESTO LIVELLO

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

Esempio:
- addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.

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

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

Art. 45
DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, 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 *riconducibili allo stesso livello e di categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, *salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio dopo tre mesi continuativi.*

Art. 46
ATTIVITÀ PREVALENTE

1. Ad eccezione delle mansioni relative alle qualifiche di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio o di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi (IV livello e V livello) in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

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

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

Art. 47
TRATTAMENTO ECONOMICO – ANZIANITÀ

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

Art. 48
RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

Ai lavoratori con funzioni di carattere direttivo e a quelli con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art.....
COMMISSIONE PARITETICA PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO

Le parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento professionale, debba essere aggiornato e rivisto,

tenuto conto dei profondi cambiamenti e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con particolare riferimento all'evoluzione dei mercati e delle imprese, alla digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità ad essa connesse, che hanno già indotto a ricercare in varie aziende specifici adattamenti professionali.

In relazione a quanto sopra, concordano che, a partire dal mese di .... 2024 si formerà una Commissione paritetica, composta dalle parti stipulati il presente contratto, la quale inizierà un'attività di studio degli inquadramenti per il personale dipendente da imprese della distribuzione cooperativa, finalizzato alla definizione di una proposta di aggiornamento del Titolo XII - Classificazione del personale, da sottoporre alle parti stipulanti.

In particolare, la Commissione paritetica procederà alla ridefinizione delle attuali declaratorie aggiornando i profili professionali e le relative figure, anche in considerazione di specifiche caratteristiche delle diverse imprese cooperative. Tale analisi e i suoi risultati costituiranno la base utile per una conseguente proposta al fine di procedere alla definizione, entro la vigenza del presente CCNL, di un nuovo sistema di inquadramento del personale.

Le parti stipulanti definiranno poi i tempi e le modalità e i criteri per il passaggio dal sistema concordemente identificato, fermo restando che la prima fase di applicazione il re inquadramento dei lavoratori dovrà essere attuato senza perdite ne vantaggi per aziende e per i dipendenti.

SEZIONE PRIMA
DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

PARTE I

DISCIPLINA GENERALE

1. *Il contratto di apprendistato è disciplinato dal D.lgs. 81/2015 (artt. da 41 a 47) a cui le parti espressamente rinviano e dalle disposizioni contenute nella presente sezione.*

Art. 63
FORMA DEL CONTRATTO

1. Il contratto di apprendistato, il patto di prova ed il relativo piano formativo individuale devono essere redatti in forma scritta. Nel contratto devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, eventualmente quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato.

2. Il piano formativo individuale, allegato 14 al presente accordo, dovrà essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto ovvero nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

Art. 64
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. 65
LIMITI NUMERICI

Ai sensi dell'art.42, comma 7, D.lgs. 81/2015 il numero complessivo di apprendisti, che l'impresa
può assumere, anche tramite agenzia di somministrazione, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro.

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. 66
PROCEDURE DI APPLICABILITÀ

1. Le imprese cooperative, che intendono assumere apprendisti, debbono presentare domanda corredata dal piano formativo, predisposto sulla base di progetti standard, al Comitato Misto Paritetico, il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'impresa o alla regolamentazione dei profili formativi definiti dalle Regioni.

2. Ove il Comitato Misto Paritetico non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta

3. Le parti concordano altresì che i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

Art. 67
TUTOR O REFERENTE AZIENDALE

1. Al momento dell'avvio dell'attività formativa è individuato dall'impresa un tutor ovvero un referente aziendale, sia esso interno che esterno, con il compito di seguire l'attuazione del programma formativo degli apprendisti allo stesso affidati.

2. Il tutor o il referente aziendale sono i soggetti che ricoprono la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e dovranno possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato ed essere provvisti di adeguate competenze.

3. Per l'apprendistato professionalizzante qualora l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima metterà a disposizione un tutor o un referente per l'apprendistato provvisti di adeguate competenze.

Art. 68
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

1) impartire o far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
2) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo:
3) non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o il mestiere per il quale è stato assunto;
4) consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna alla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;

accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli

Art. 69
DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

1) 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;
2) prestare la sua opera con la massima diligenza;
3) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
4) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale della Distribuzione Cooperativa 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 svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 70
PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

1. In caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, il periodo di apprendistato sarà corrispondentemente prolungato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi e fermo restando il proseguimento dell'iter formativo stabilito.

2. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del periodo di apprendistato.

3.

Art. 71
RECESSO ALLA SCADENZA

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, *sarà tenuta, ai sensi dell'art. 42, comma 4, del D.lgs. 81/2015* a comunicarlo all'altra con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente della scadenza del periodo di formazione.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 c.c. si applica la disciplina contrattuale del CCNL
della Distribuzione Cooperativa in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora nessuna delle parti eserciti la suddetta facoltà di recesso il rapporto proseguirà

come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.



Art. 72

RICONOSCIMENTO DEI PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

1. Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziendale dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore ad un anno tra la fine dell'ultimo rapporto di lavoro e la nuova assunzione dell'apprendista.

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

3. Nel caso di apprendista minorenne l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque ad intervalli non superiori ai sei mesi, la sua famiglia o chi esercita la potestà, dei risultati dell'addestramento.

4. Al momento della stipula del contratto individuale, in attesa della normativa di attuazione del libretto formativo, il dipendente tramite idonea documentazione o autocertificazione dichiarerà eventuali periodi di apprendistato, come da modulistica allegata, svolti nell'arco dei 12 mesi precedenti.

5. L'impresa informerà periodicamente le RSU/RSA dei risultati complessivi degli apprendisti in forza.

Art. 73

RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE E REGISTRAZIONE NEL LIBRETTO FORMATIVO

1. Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

2. In assenza del libretto formativo di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.lgs. n. 276/2003, la predetta attestazione della formazione svolta varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Art. 74
TRATTAMENTO NORMATIVO

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

Il contratto di apprendistato, ove stipulato a tempo parziale, comporterà, limitatamente al periodo formativo, lo svolgimento di una prestazione di durata non inferiore al 60% della prestazione prevista per il tempo pieno, ferme restando, per l'apprendistato professionalizzante, le ore di formazione e le durate indicate nell'allegata Tabella 1.

Fatti salvi gli accordi esistenti, è comunque demandata alla contrattazione di livello aziendale la possibilità di modificare la percentuale di cui sopra.

Art. 75
TRATTAMENTO ECONOMICO

1. *Ai sensi dell'art. 41, comma sub b) del D.lgs. 81/2015* 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.

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

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

Art. 76
PERCENTUALE DI CONFERMA

Le cooperative non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'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.

Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato ovvero fino a tre contratti di apprendistato per le Imprese Minori di cui al CCNL della Distribuzione Cooperativa.

Art. 77
PREVIDENZA COMPLEMENTARE ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato è riconosciuto il diritto alla fruizione dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare alle condizioni previste per tutti gli altri lavoratori, salvo per la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro che, per tutto il periodo di apprendistato, sarà pari all'1,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, della retribuzione utile per il computo del T.F.R.

Art. 78
FORMAZIONE FINANZIATA - FONCOOP

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo Foncoop, ai sensi dell'art. 19, comma 7, della Legge n. 2 del 28 gennaio 2009.

PARTE II
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Art. 79
SFERA DI APPLICAZIONE

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

Art. 80
DURATA DELL'APPRENDISTATO

Ai sensi dell'art. dell'art. 42, comma 2 D.lgs. 81/2015, il periodo di apprendistato professionalizzante, tenuto dalle parti conto del tipo di qualificazione da conseguire, non potrà superare le seguenti durate:

1° livello	36 mesi
2° livello	36 mesi
3° livello super	36 mesi

3° livello	36 mesi
4° livello super	36 mesi
4° livello	36 mesi
5° livello	36 mesi

Art. 81
FIGURE PROFESSIONALI DELL'ARTIGIANATO

Ai sensi dell'art. art 44 comma 2 D.lgs. 81/2015 e quindi in deroga al precedente art. 81 del presente accordo le parti hanno individuato le figure professionali aventi contenuti di competenze omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali quindi è possibile che i contratti di apprendistato siano stipulati per una durata sino a cinque anni. Tali figure professionali sono quelle indicate nell'allegata Tabella 2 che è da intendersi parte integrante del presente accordo.

Art. 82

DURATA, CONTENUTI E MODALITÀ DI EROGAZIONE

DELL'IMPEGNO FORMATIVO

1. *Le parti hanno convenuto di definire la durata ed il contenuto del percorso formativo dell'apprendista assunto con contratto di apprendistato professionalizzante in relazione alla qualificazione da conseguire e quindi all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze. I requisiti, sia qualitativi che quantitativi, di tale formazione professionalizzante sono indicati nelle allegate Tabelle 1 e 2, che devono intendersi come parte integrante del presente accordo.*

2. *La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta sia sul lavoro, sia in aula, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning, laddove in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata ed attraverso mezzi di tele affiancamento o video comunicazione da remoto.*

3. *In assenza del libretto formativo la registrazione della formazione*

erogata, sia interna in affiancamento sia esterna, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici o fogli firma.

4. *Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare di norma 30 giorni prima della scadenza del contratto.*

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

Art. 98
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Il contratto a tempo determinato è disciplinato dal D.lgs. 81/2015 (artt. da 19 a 29), a cui le parti espressamente rinviano, e dalle disposizioni contenute nella presente sezione.

2. *Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 81/2015, nei seguenti casi sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato per una durata superiore ai dodici mesi e non eccedente i ventiquattro mesi nonché rinnovare e prorogare tali contratti, fermo rimanendo quanto previsto dall'art.19 comma 2:*
    a) *Festività natalizie: nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio.*
    b) *Festività pasquali: nel periodo compreso tra quindici giorni precedenti e quindici giorni successivi al giorno di Pasqua.*
    c) *Nuove aperture e ristrutturazioni: nel periodo massimo di 24 mesi, a partire da due mesi precedenti alla nuova apertura di unità produttiva o nel periodo massimo di 24 mesi a partire da due mesi precedenti alla fase di ristrutturazione, intesa come ampliamento della superficie di vendita.*
    d) *Sostituzione ferie: le assunzioni a tempo determinato effettuate per la sostituzione di lavoratori in ferie.*

3. *Ai sensi e per gli effetti dell'art.19 lett. a) comma 1 e comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, è possibile rinnovare e prorogare i contratti a tempo determinato, per una durata superiore ai dodici mesi, in caso di picco di attività in zone e/o unità produttive a vocazione turistica individuate a livello aziendale.*
   A livello aziendale sarà anche definito il periodo in cui sarà possibile utilizzare lavoratori a tempo determinato in caso di picco di attività. Tale periodo non potrà essere complessivamente superiore a cinque mesi l'anno anche frazionati.

4. *Il contratto di assunzione individuale dovrà richiamare, espressamente, gli specifici casi previsti dal presente articolo.*

5. *E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di:*
   a. *concordare percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati;*
   b. *verificare che le opportunità di lavoro nei casi previsti dal presente articolo possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale presenti nelle unità produttive.*

6. Fermi restando i diritti di precedenza previsti dall' art. 24 del D.lgs. 81/2015, alla contrattazione di secondo livello è demandato il compito di definire le condizioni e le modalità per l'esercizio del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, presso la stessa impresa con la medesima qualifica e mansione.

7. *Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs 81/2015,* il lavoratore-che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. La contrattazione collettiva di secondo livello potrà aumentare il periodo di efficacia del diritto di precedenza di cui sopra.

8. Ai sensi *dell'art.24, comma 4, D.Lgs 81/2015,* il diritto di precedenza di cui ai precedenti commi 5 e 6 può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed entro tre mesi nel caso di attività

stagionali e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Art. 99
SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1. Ferma per il resto la disciplina della successione di contratti a tempo determinato, di cui all'art. 19, comma 3, del D.lgs. 81/2015, le parti, nell'ottica della stabilizzazione occupazionale prevista dal capitolo su ‹‹efficienza, competitività, processi di stabilizzazione occupazionale››, convengono che le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto non si avvarranno della facoltà di stipulare un ulteriore successivo contratto a tempo determinato *ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs.n.81/2015.*

Art. 101
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

1. Il contratto di somministrazione è disciplinato dal D.lgs. 81/2015 (artt. da 30 a 40) a cui le parti espressamente rinviano e dalle disposizioni contenute nella presente sezione.

2. *Ai sensi del comma 1 lett.a), di cui all'art. 19 del D.Lgs n. 81/2015,* le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono di utilizzare i casi stabiliti dall'art. 98 commi 2 e 3 del presente contratto nazionale, quali ulteriori casi di assunzione con contratto di somministrazione a termine.

Art. 102
PERCENTUALE DI LAVORATORI ASSUMIBILI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CON CONTRATTO DI LAVORO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

1. Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato, di cui all'art. 98, non potrà superare il 13 % annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva assunto con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato alla data del 1° gennaio di ogni anno.

2. Ferme restando le ragioni di stipulazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, le parti convengono che l'utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui all'art 100, non potrà superare il 13 % annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva assunto con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato alla data del 1° gennaio di ogni anno.

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

4. Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.
5. Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.

6. Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.
7. Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.
8. Ferme restando le esclusioni di cui al precedente comma, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e i lavoratori impiegati previa stipulazione di contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 101, non potranno complessivamente superare il 22% annuo dell'organico in forza nella singola unità produttiva con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato.

9. Ferme restando le misure indicate nei precedenti commi, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva portando le eccedenze a compenso del minor numero dei lavoratori assunti in altre unità produttive.

10. Le assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato o di lavoratori somministrati a tempo determinato effettuate in base al comma precedente non potranno comunque superare il 22% annuo dell'organico a tempo indeterminato e di apprendistato in forza nell'unità produttiva alla data del 1°gennaio di ogni anno.

11. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate intese diverse con riferimento ai limiti del presente articolo.

12. Sono fatte salve le percentuali di assunzioni con contratti a termine o di lavoro somministrate a termine definite da accordi aziendali in essere.

SEZIONE QUARTA
IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. .... (vecchio art.105)
NORMATIVA

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D.Lgs 81/2015 (artt. da 4 a 12) a cui le parti espressamente rinviano e dalle disposizioni contenute nella presente sezione.

Art. 103
NOZIONI, PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ

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

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

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

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

a) volontarietà da entrambe le parti;
b) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni

c) modificabilità dell'articolazione dell'orario inizialmente concordato sulla base di intese volontarie fra le parti;
d) disponibilità delle imprese cooperative a fornire adeguate informazioni alle R.S.U./R.S.A. o in mancanza alle OO.SS. territoriali a richiesta delle stesse in materia di lavoro supplementare e clausole elastiche, al fine di un confronto anche finalizzato a possibili intese.

Art. 104
TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. *Ai sensi dell'art.8 comma 6, D.Lgs 81/2015,* il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni *o di pari livello e categoria legale* a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

2. Ai fini del diritto di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale si rinvia all'art. 8, del D.Lgs 81/2015, analogamente ai fini del diritto di priorità nella trasformazione si rinvia al medesimo art. 8 del D.Lgs 81/2015.

3. Ai fini dei diritti di precedenza dei lavoratori a tempo parziale, con contratto a tempo determinato, si rinvia a quanto previsto all'art. 24 del D.Lgs 81/2015.

4. I lavoratori studenti, assunti con contratto a tempo indeterminato della durata di 8 e, rispettivamente, di 16 ore settimanali ai sensi dell'art. 105, comma 5, avranno diritto, su richiesta del lavoratore, alla trasformazione del rapporto ~~di precedenza,~~ al momento in cui cessa la condizione di studente, con riguardo al passaggio del proprio rapporto di lavoro a 20 ore settimanali, in caso di nuove assunzioni a tempo parziale e a tempo indeterminato con orario di lavoro settimanale di 20 ore.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art.8, comma 5, del D.Lgs 81/2015, compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a tredici anni di vita del bambino, il genitore può richiedere, secondo modalità e norme definite a livello aziendale, il passaggio a tempo parziale. Al termine del periodo il genitore riprenderà il lavoro a tempo pieno.

6. Le modalità di gestione del lavoro a tempo parziale saranno contrattate preventivamente tra le parti in sede aziendale. In tale ambito la collocazione

temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà compresa nelle articolazioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 116

Art.106
FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'art.*-5 comma 1, D.Lgs 81/*

2. Ai sensi dell'art.*5, comma 2, del D.Lgs 81* nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

3. Fermo restando quanto previsto *dall'art. 7 del D.Lgs 81/2015* il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, rispetto a quello dei dipendenti dello stesso livello contrattuale che effettuano l'orario normale di lavoro. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali realizzati sulla materia.

4. Fermo restando che la prestazione lavorativa con orario giornaliero fino a 4 ore non potrà essere frazionata nella stessa giornata, salvo espressa richiesta del lavoratore, le modalità di svolgimento della prestazione individuale, nel rispetto con quanto previsto dal comma 2, saranno fissate tra l'impresa e il lavoratore, di norma, entro i seguenti limiti (minimi):

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

5. Potranno essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale indeterminato ed anche a termine della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica, qualora previsto dalla contrattazione collettiva aziendale, in altro giorno della settimana e fino a 16 ore, per le giornate festive e quelle precedenti le festività, a cui potranno accedere

studenti, donne e/o lavoratori anche occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro. Diverse previsioni potranno essere definite previo accordo aziendale e, laddove non si eserciti la contrattazione collettiva aziendale, previo parere vincolante di conformità *della Commissione Paritetica Nazionale.*

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. 107
PART TIME CON ORARIO A 30 ORE

1. In conformità ai principi ed alle finalità dalle parti espressi e condivisi nelle premesse enunciate all'art. 61 del presente contratto e quindi nella precipua ottica di creare condizioni che consentano, da un lato al lavoratore a tempo parziale di incrementare, anche in via temporanea, il proprio orario di lavoro e nel contempo di arricchire la propria professionalità e dall'altro alle imprese di adottare forme organizzative di flessibilità dei rapporti a tempo parziale, le parti potranno ricercare soluzioni finalizzate all'incremento dell'orario di lavoro dei part-time in coerenza con i principi di flessibilità richiesti.

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

Tale forma di part-time sarà realizzata tramite progetti da concordare al secondo livello di contrattazione. Tali progetti prevederanno l'adesione dei lavoratori anche attraverso la volontaria trasformazione dell'accordo individuale di lavoro a tempo parziale.
Le parti convengono che a seguito della introduzione di tale forma di part-time, si procederà alla verifica degli effetti prodotti a livello aziendale e di sistema.

Art. 108
LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

1.Il lavoro supplementare e straordinario è disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs 81 del 15 giugno 2015.

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

3. *Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184, secondo le modalità previste dall'art. 187, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.*

4. *Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 184, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.*

5.-*Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs 81/2015* le parti convengono di ritenere ammissibile, fatto salvo il consenso del lavoratore, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, l'effettuazione di lavoro supplementare sino a concorrenza dell'orario normale settimanale di lavoro del tempo pieno.

6. Le parti si danno reciprocamente atto e convengono che la presente disciplina del lavoro supplementare è globalmente di miglior favore per il lavoratore rispetto a quella prevista *dall'art. 6 D.Lgs 81/2015.*

7. Il monte ore annuale di lavoro supplementare sarà comunicato alle R.S.U./R.S.A, su specifica richiesta delle stesse, per consentire alle parti, con verifica di norma semestrale, il monitoraggio circa l'utilizzo dello stesso, al fine della stabilizzazione degli orari, nell'ambito di quanto previsto dal capitolo su ‹‹efficienza, competitività, processi di stabilizzazione occupazionale››.

Art. 109
CLAUSOLE ELASTICHE

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

2. La variazione in aumento, anche delimitata nel tempo, della durata della prestazione del lavoratore a tempo parziale può avvenire *mediante l'inserimento nel* contratto di lavoro, anche se stipulato a tempo determinato, di una clausola elastica, in ragione di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

3. È demandato alla contrattazione collettiva di secondo livello, *rispetto alla variazione in aumento e/o alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, la facoltà di* stabilire:

a) il limite massimo di dette variabilità, *ai sensi dell'art. 6, comma 6 del Dlgs. 81/2015*
b) le specifiche compensazioni di carattere retributivo ovvero nelle diverse forme convenute;
c) le modalità con cui può procedersi alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

4. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 1, le ore di lavoro normali effettivamente oggetto di variazione verranno retribuite con una maggiorazione pari all'1,5%, comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.
In alternativa le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno *155,00* euro, da corrispondere per quote mensili. Tale

indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

5. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 2, il limite massimo della variabilità in aumento della prestazione lavorativa è stabilito nel 30% della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro in aumento relative alle clausole elastiche verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 35% +1,5% (36,50%) comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.

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

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

a) esigenze di carattere familiare conseguenti a paternità o maternità; inabilità del coniuge, figlio o convivente;
b) esigenze di tutela della salute, certificate dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma;
d) esigenze di studio
e) la contrattazione collettiva potrà prevedere ulteriori casi di recesso dal contratto part time

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

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

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

10. Qualora le ragioni di cui al precedente comma 5 consistano in esigenze di natura transitoria, il lavoratore potrà, anziché recedere dal patto, chiederne la sospensione temporanea degli effetti.

11. La dichiarazione di recesso dal patto e la richiesta della sua sospensione non potranno intervenire prima che siano decorsi 6 mesi dalla data della stipulazione del patto stesso e dovranno comunque essere corredate dalla necessaria documentazione di cui al comma 5.

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

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

Art. 110
LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D,Lgs 81/2015i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico- degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 8, comma 4, del D,Lgs 81/2015, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico- degenerative ingravescenti, riguardanti il coniuge, la parte di un unione civile di cui all'art. 1, comma 20, Legge 76 del 20 maggio 2016, , o il convivente di fatto ai sensi dell'art. 1, comma 36

della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita-è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Ai sensi *dell'art. 8, comma 5, del D,Lgs 81/2015*, in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 L. 4 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 111
CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

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

TITOLO XV
DISCIPLINA PER LE IMPRESE MINORI DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Art. 145
PREMESSA

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

Le parti convengono infatti che tali presenze della distribuzione cooperativa consentono il mantenimento di un servizio essenziale, garantendo ai residenti dei piccoli centri e delle realtà periferiche o di prossimità la possibilità di acquistare sul posto beni di prima necessità di qualità ed a

prezzi convenienti, contribuendo a contenere il fenomeno dello spopolamento e del degrado di tante zone del nostro paese e, con condizioni di lavoro regolare.

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

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

Tanto premesso le parti hanno convenuto di riservare alle imprese minori, come definite dal successivo art. 146, la disciplina speciale contenuta nel presente Titolo.

Art. 146
NOZIONE DI IMPRESE MINORI

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

2. Ai fini della attribuzione ad una impresa della qualifica di impresa minore si procederà, in sede di *confronto al secondo livello,* alla verifica della sussistenza della prevalenza della tipologia "superette" nella rete distributiva aziendale, riferita all'insieme delle unità produttive "superette", e/o tipologia inferiore.

Art. 147
ORARIO DI LAVORO

1. L'orario normale di lavoro nelle imprese di cui al presente titolo è fissato per tutti i lavoratori in 40 ore settimanali con applicazione del divisore convenzionale 168.

In considerazione del ruolo sociale che le piccole cooperative svolgono in territori disagiati e/o a bassa densità di popolazione e della particolare gravità della situazione economica, nelle imprese minori della distribuzione cooperativa identificate nel presente titolo, che constano di una sola unità produttiva ovvero che occupano fino ad una media per unità produttiva di 20 addetti equivalenti f.t., i permessi individuali

annui sono riconosciuti nella misura di 60 ore per tutti i lavoratori dipendenti.
Saranno riconosciute ulteriori 12 ore di permesso retribuito in misura pari a 6 ore a decorrere dal 1° aprile 2025 e a ulteriori 6 ore dal 1° aprile 2026, fermo restando l'obbiettivo del raggiungimento delle 88 ore di permessi retribuiti a regime.

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.

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

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

4. Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dall'art. 115 saranno utilizzate, in accordo tra le parti, a titolo di permesso individuale ovvero con diverse modalità, tra le quali quelle stabilite dall'art. 119. 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. 148
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

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

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

Art. 150
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.

NOTA A VERBALE

A far data dalla sottoscrizione del CCNL la durata minima del rapporto di lavoro a tempo parziale sarà quella generale prevista dall'art. 106.

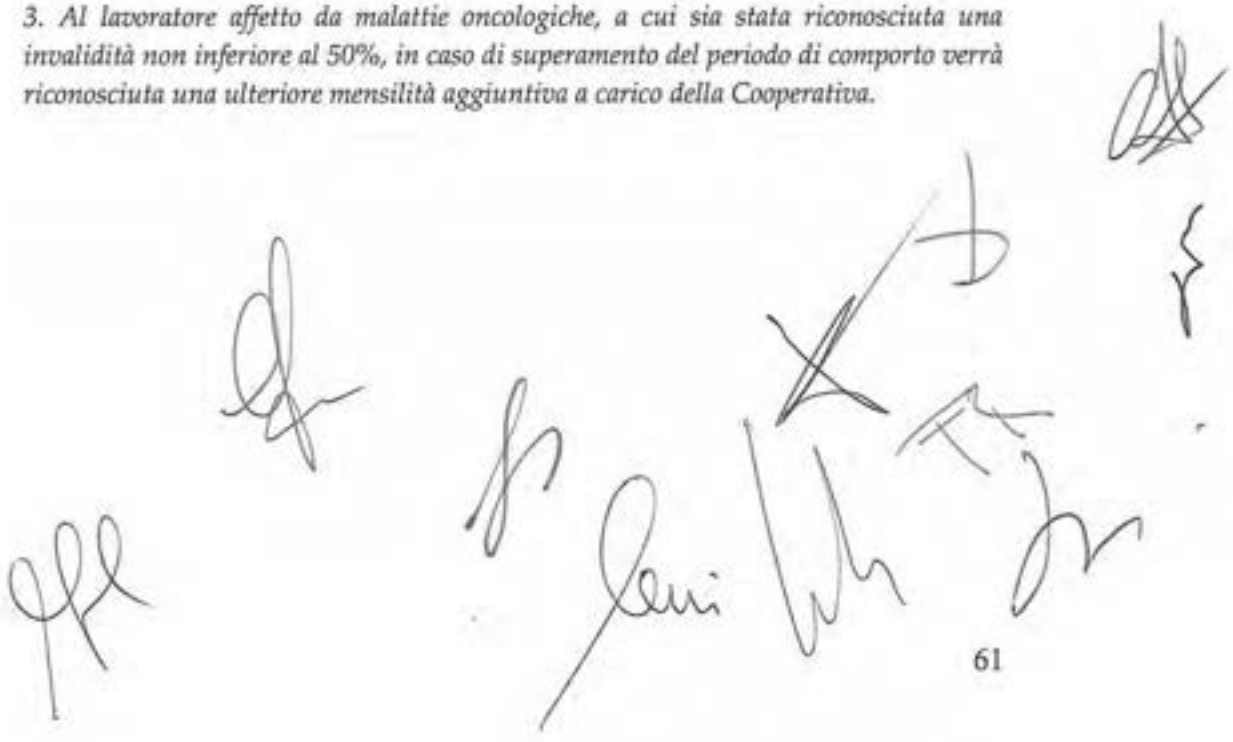
Art. 162
DIRITTI DEL LAVORATORE AMMALATO

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

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

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

3. Al lavoratore affetto da malattie oncologiche, a cui sia stata riconosciuta una invalidità non inferiore al 50%, in caso di superamento del periodo di comporto verrà riconosciuta una ulteriore mensilità aggiuntiva a carico della Cooperativa.



TITOLO XVIII

GENITORIALITA'

Art. 169
CONGEDO DI MATERNITA'

1. Le disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità sono disciplinate dal D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151, così come modificato successivamente anche dal D.Lgs n. 80 del 15 giugno 2015, a cui le parti espressamente rinviano e dalle disposizioni contenute nella presente sezione.

2. Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151, durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice deve astenersi dal lavoro:

I. durante 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. durante 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. *Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto*

3. 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.
In alternativa a quanto disposto ai punti precedenti I, II e III e ai sensi del comma 1.1, dell'art. 16 del Dlgs 151/2001 è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario

nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante del nascituro

4. 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).
5. 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.
6. 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.
7. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, la cooperativa è obbligata a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso. I periodi di assenza obbligatoria, indicati ai punti I), II) e III) del primo comma, devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari, alle ferie e al trattamento di fine rapporto.

8. 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 n. 833 del 1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L n. 663 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.

9. Per i soli periodi indicati nel primo comma di cui ai punti I), II), III), relativamente alla astensione obbligatoria, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore, a decorrere dal 1° gennaio 2000.
10. 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.
11. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli artt. 26 e 31 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 170
CONGEDO PARENTALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

I. 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, *ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici* i mesi.

3. *La contrattazione collettiva di settore, anche di livello aziendale, può stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva aziendale delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione oraria e quella giornaliera.*

4. 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.

5. 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 cinque giorni.

6. *Per i periodi di congedo parentale e fino ai dodici anni di vita del bambino, è dovuta un'indennità così come prevista dall'art. 34 ss.mm.ii del D. Lgs.26 marzo 2001, n. 151.* 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.
I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

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

8. Le disposizioni del presente articolo, ai sensi degli artt. 36 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. *Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.*

9. Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione

di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa può avvenire anche con anticipo fino a tre mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione.

Art. 171
CONGEDI DEI GENITORI

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

2. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ai sensi dell'art. 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, la madre ha diritto ai riposi per allattamento durante il congedo parentale del padre.*

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

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

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

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

7. La lavoratrice e, alternativamente, il padre lavoratore, previa dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 4 DPR 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 *per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di eta' non superiore a tre anni.* ovvero nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore,

per malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, 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....
IL PRIMO ANNO CON IL TUO BAMBINO

Al fine di favorire la permanenza della madre lavoratrice col proprio figlio per il primo anno di vita, al genitore madre che, al termine del periodo di astensione obbligatoria, abbia usufruito in modo continuativo dell'intero periodo di congedo parentale facoltativo, di cui all'art. 32 del Testo Unico D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151, verrà data la possibilità di usufruire di:

- *un ulteriore mese di astensione facoltativa per maternità, in aggiunta a quella già usufruita, retribuita dal datore di lavoro con una indennità pari al 30% della mensilità lorda.*
- *un ulteriore periodo di congedo non retribuito fino al compimento di un anno di vita del bambino.*

Le richieste dovranno essere presentate con un preavviso minimo di almeno 30 giorni.

Art. 172
CONGEDO DI PATERNITA'

Il padre lavoratore ha diritto di usufruire del congedo *di paternità obbligatorio alle condizioni e nei termini fissati dall'28, 29, 30 -art. 27 bis del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.*

In aggiunta a quanto previsto dalla legge sono concessi al padre lavoratore ulteriori dieci giorni usufruibili in modo continuativo o frazionato, in occasione della nascita del figlio con un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione a carico del datore di lavoro.

Questo congedo potrà essere usufruito dal padre lavoratore esclusivamente a giornate intere, e comunque entro i primi cinque mesi di vita del bambino. Per l'esercizio del diritto il padre dovrà comunicare l'intenzione di usufruire del congedo con un preavviso minimo di cinque giorni.

Tali ulteriori giorni di congedo assorbiranno quelli allo stesso titolo, eventualmente già previsti dalla contrattazione di secondo livello.

Art. .....
PERMESSI PER PATERNITA'

1. Ai fini di favorire il reinserimento della madre lavoratrice nel luogo di lavoro, al padre lavoratore che, in alternativa alla madre, usufruisce del congedo parentale, di cui alla lett. b) dell'art. 32 del D.lgs. 151/2001, verrà riconosciuto un ulteriore mese di astensione facoltativa dal lavoro, retribuito dal datore di lavoro con la stessa indennità prevista per legge.

2. La richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno cinque giorni.

Art. 173
CERTIFICAZIONE DI GRAVIDANZA

1. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire alla cooperativa il certificato medico rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
2. Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'impresa cooperativa, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.
3. Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegni le dimissioni durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, si osserva la disciplina stabilita dall'art. 200.
4. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria o puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico dell'impresa cooperativa in modo da raggiungere complessivamente l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.

5. 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.

Art....

FECONDAZIONE ASSISTITA

1. Al fine di promuovere azioni positive a sostegno della maternità e paternità, in aggiunta a quanto previsto dalle normative vigenti in materia di fecondazione assistita, potranno essere riconosciuti alle lavoratrici e ai lavoratori che ne facciano documentata richiesta, 30 giorni di permesso non retribuito per ogni evento di fecondazione.
2. La richiesta deve essere presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore con un preavviso minimo di 30 giorni.
3. Tali ulteriori giorni di permesso assorbiranno quelli allo stesso titolo, eventualmente già previsti dalla contrattazione di secondo livello.

Art.....

RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE

1. Compatibilmente con le esigenze aziendali, il lavoratore in possesso di permesso di soggiorno, potrà richiedere un periodo di congedo non retribuito fino ad un massimo di 30 giorni continuativi, per ricongiungimento con la famiglia di origine.
2. La richiesta dovrà essere documentata tramite il nulla osta al ricongiungimento familiare rilasciato da parte dello Sportello unico per l'Immigrazione.
3. La richiesta dovrà essere presentata al datore di lavoro con un preavviso minimo di 30 giorni.

Art. 185
AUMENTI RETRIBUTIVI MINIMI TABELLARI

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali:

		DECORRENZE						TOTALE
LIVELLO	PARAM	01/04/2023	01/04/2024	01/05/2025	01/12/2025	01/11/2026	01/03/2027	
quadro	255	53,13	123,96	53,13	61,98	61,98	70,83	425,00
1	232	48,33	112,78	48,33	56,39	56,39	64,44	386,67
2	202	42,08	98,19	42,08	49,10	49,10	56,11	336,67
3S	180	37,50	87,50	37,50	43,75	43,75	50,00	300,00
3	167	34,79	81,18	34,79	40,59	40,59	46,39	278,33
4S	155	32,29	75,35	32,29	37,67	37,67	43,06	258,33
4	144	30,00	70,00	30,00	35,00	35,00	40,00	240,00
5	130	27,08	63,19	27,08	31,60	31,60	36,11	216,67
6	100	20,83	48,61	20,83	24,31	24,31	27,78	166,67

Erogazione Una Tantum

Ad integrazione di quanto concordato in materia con il Protocollo Straordinario di settore del 22 dicembre 2022, le parti firmatarie del presente accordo di rinnovo intendono completare l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, prevedendo esclusivamente a favore dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, la corresponsione di un importo forfettario aggiuntivo di "una tantum" pari a 350 euro lordi, al IV livello riparametrato sugli altri livelli.

Pertanto, verrà erogato un importo forfettario a titolo di "una tantum" così come da tabella sottostante:

LIVELLO	PARAM	01/04/2024	01/04/2025	TOTALE
quadro	255	354,17	265,63	619,79
1	232	322,22	241,67	563,89
2	202	280,56	210,42	490,97
3S	180	250,00	187,50	437,50
3	167	231,94	173,96	405,90
4S	155	215,28	161,46	376,74
4	144	200,00	150,00	350,00
5	130	180,56	135,42	315,97
6	100	138,89	104,17	243,06

Ai soli fini del computo tale importo, divisibile in 15 quote mensili, o frazioni, verrà determinato in proporzione alla durata del rapporto ed alla effettivo servizio prestato nel periodo che va dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023.

Gli importi di cui sopra, che saranno riproporzionati per i lavoratori a part-time, verranno erogati ai lavoratori aventi diritto, a condizione che risultino ancora in forza alla data dell'erogazione.

I suddetti importi verranno calcolati come segue:

- *In misura piena ai lavoratori che sono stati in forza senza soluzione di continuità per il periodo dal 1/01/2022 al 31/03/2023*

- *Pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo dal 1/01/2022 al 31/03/2023*

- *Non saranno conteggiati ai fini dell'anzianità i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto. Sono computati, a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e i periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per la fruizione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.*

Tali importi sono esclusi ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e dalla base di calcolo del Trattamento di fine rapporto.

Con l'erogazione dell'importo forfettario aggiuntivo "una tantum", le parti dichiarano definitivamente assolta ogni spettanza economica riferita o comunque riferibile all'intero periodo di vacanza contrattuale (1° gennaio 2020 - 31 marzo 2023) a qualsivoglia titolo.

Le parti dichiarano che non è dovuta alcuna ulteriore spettanza economica riferita o comunque riferibile a eventuali periodi di carenza o vacanza contrattuale, a qualsivoglia titolo.

Art. 226
DECORRENZA E DURATA

1. *Il presente contratto decorre* dal 1° aprile 2023 *ed avrà vigore fino al* 31 marzo 2027.

2. Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo stesso (29 marzo 2024)

3. Il contratto si intenderà rinnovato per la stessa durata di cui al primo comma se non disdetto almeno tre mesi prima della sua scadenza con raccomandata a.r. *o a mezzo di PEC.* In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

ADDENDUM AL CCNL DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA RELATIVO ALLE IMPRESE CHE NON HANNO ADERITO ALL'INIZIATIVA DI EROGAZIONE SALARIALE DI NOVEMBRE 2023

Le parti concordano che le imprese che da novembre 2023 a marzo 2024 non hanno aderito all'iniziativa datoriale di erogazione unilaterale salariale pari a € 30,00 mensili erogheranno un importo aggiuntivo "una tantum" di € 170,00 al IV livello lordi riparametrati sugli altri livelli di inquadramento entro la fine del mese di gennaio 2026.

Roma li 29 marzo 2024

ANCC COOP

CONFCOOPERATIVE CONSUMO UTENZA

A.G.C.I.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS

LIVELLO	PARAM	entro 01/2026
quadro	255	301,04
1	232	273,89
2	202	238,47
3S	180	212,50
3	167	197,15
4S	155	182,99
4	144	170,00
5	130	153,47
6	100	118,06