

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LA  
DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DALLE PMI E I  
SOCI E DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE IN OUTSOURCING**

In vigore dal 01/06/2014 al 31/05/2017

*Tommaso...*

*Luigi...*

*Michele...*

*Luigi...*

*Antonio...*

*Zaccaria...*

*Alberto...*

*Anna Maria...*

*Yvonne...*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Il giorno 28/05/2014,

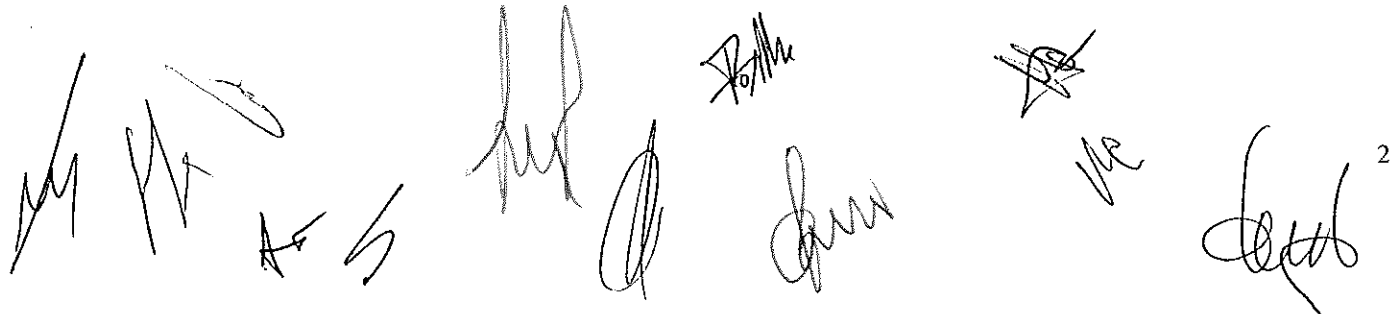
tra le Organizzazioni Sindacali Rappresentative sul Territorio Nazionale:

- COOPERATIVE ITALIANE - **COOPITALIANE** - in persona del suo Legale rappresentante Giuseppe Carbone;
- **IMPRESA ITALIA** – nella persona del suo Legale Rappresentante Domenico Surace
- CONFEDERAZIONE SINDACALE AUTONOMA ATTIVITA' PRODUTTIVE - **CONF.S.A.A.P.** nella persona del suo Legale Rappresentante Pietro Bellomo;
- ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI ESERCENTI, COMMERCianti, ATTIVITA' DEL TERZIARIO E DEI SERVIZI . - **A.E.C.P.** - nella persona del suo Legale Rappresentante Marco Palombi; e PER DELEGA GIOVANNI SPOLINI
- UNIONE PROFESSIONALE LAVORATORI AUTONOMI – **U.P.L.A.** - nella persona del suo Legale Rappresentante Umberto Ferro; e PER DELEGA ROSSINA MELICIONI
- CONFEDERAZIONE EUROPEA PROFESSIONISTI E AZIENDE – ASSOCOSTRUTTORI – **CEPA-A** – nella persona del suo Legale Rappresentante Daniele Gregorio Scalise e Vicepresidente Ernesto Bruziches;
- CONFEDERAZIONE EUROPEA PROFESSIONISTI E AZIENDE – ASSOCOSTRUTTORI – TERZIARIO – **CEPA-A TERZIARIO** – nella persona del suo Legale Rappresentante Adriano De Biase;
- CEPA-AASSOCIAZIONE ITALIANA MANUTENZIONE ANTINCENDIO – **CEPA-AAIMA** – in persona del suo Segretario Generale Daniele Gregorio Scalise
- FEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI PICCOLI IMPRENDITORI - **FASPI** – **CONFSAL** in persona del suo Presidente Nazionale Salvatore Sciumaci

E

- ASSOCIAZIONE LAVORATORI DIPENDENTI E PENSIONATI ITALIANI – **A.L.D.E.P.I.** - nella persona del suo Legale Rappresentante Massimo Demetrio Sgrignuoli; e PER DELEGA VITO CAPUCCI
- ASSOCIAZIONE LAVORATORI, PENSIONATI E PRECARI ITALIANI – **A.L.P.PI.** - nella persona del suo Legale Rappresentante Michele Bellomo;
- FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI, PENSIONATI ITALIANI – **FE.N.A.L.PI** - nella persona del suo Legale Rappresentante Giancarlo Di Genio;
- **CONFLAVORATORI** – aderente **CONFSAL** nella persona del suo Segretario Generale Alessandro Taverna
- CONFEDERAZIONE AUTONOMA ITALIANA DEL LAVORO – **CONF.A.I.L.** – in persona del suo Segretario Generale Evangelista Zaccaria

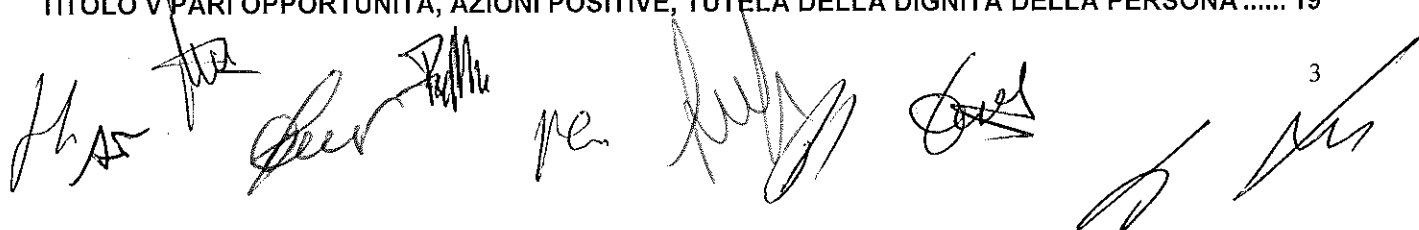
si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti dalle PMI e i soci e dipendenti delle cooperative in outsourcing



2

## INDICE

Premessa .....	9
<b>TITOLO I NORME GENERALI - LIVELLO DI CONTRATTAZIONE .....</b>	<b>10</b>
Art. 1 Commissione paritetica nazionale .....	10
Art. 2 Ente Bilaterale .....	10
Art. 3 Livello di confronto regionale .....	10
Art. 4 Responsabilità sociale dell'impresa cooperativa .....	10
Art. 5 Funzioni e materie .....	10
Art. 6 Assetto retributivo dei lavoratori direttivi .....	11
Art. 7 Fondo di previdenza complementare .....	12
Art. 8 Assistenza sanitaria integrativa .....	12
<b>TITOLO II DIRTTI SINDACALI .....</b>	<b>12</b>
Art. 9 Dirigenti sindacali .....	12
Art. 10 Contributi sindacali .....	13
Art. 11 Contributi di servizio contrattuale .....	13
Art. 12 Diritti sindacali delle rappresentanze .....	13
Art. 13 R.S.A.: Compiti, funzioni e composizione .....	13
Art. 14 Permessi sindacali retribuiti delle R.S.A. ....	13
Art. 15 Regole di elezione della R.S.A. ed esercizio dei diritti sindacali .....	14
Art. 16 Permessi non retribuiti .....	14
Art. 17 Affissioni .....	14
Art. 18 Assemblea .....	14
Art. 19 Referendum .....	15
Art. 20 Distacco sindacale .....	15
Art. 21 Decorrenza e durata .....	15
<b>TITOLO III MERCATO DEL LAVORO .....</b>	<b>16</b>
Art. 22 Assunzioni obbligatorie .....	16
Art. 23 Lavoratori a rischio di esclusione sociale .....	16
Art. 24 Contenuti, obiettivi e strumenti della formazione professionale .....	16
Art. 25 Disciplina degli appalti .....	17
Art. 26 Disciplina del trasferimento di azienda .....	18
<b>TITOLO IV MOBILITÀ .....</b>	<b>19</b>
Art. 27 Processi di riorganizzazione e mobilità dei lavoratori .....	19
<b>TITOLO V PARI OPPORTUNITÀ, AZIONI POSITIVE, TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA .....</b>	<b>19</b>

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are varied in style, some appearing to be initials and others more complete names. There are approximately 10-12 distinct marks.

Art. 28 Commissione paritetica .....	19
<b>TITOLO VI MOLESTIE.....</b>	<b>20</b>
Art. 29 Molestie sessuali misure da adottare per la prevenzione e la repressione delle molestie sessuali nell'ambiente di lavoro.....	20
Art. 30 Mobbing.....	21
<b>TITOLO VII DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO .....</b>	<b>22</b>
Art. 31 Norme .....	22
Art. 32 Documenti per l'assunzione .....	23
Art. 33 Periodo di prova.....	23
<b>TITOLO VIII CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....</b>	<b>24</b>
Art. 34 Inquadramento.....	24
Art. 35 - Profili.....	24
Art. 36 Commissione Paritetica Nazionale per la classificazione dei lavoratori.....	27
Art. 37 Passaggi di qualifica.....	28
Art. 38 Attività prevalente .....	28
Art. 39 Trattamento economico - Anzianità.....	28
Art. 40 Responsabilità civili e penali.....	29
<b>TITOLO IX NORME APPLICABILI ALLA CATEGORIA DEI QUADRI .....</b>	<b>29</b>
Art. 41 Requisiti di appartenenza alla categoria.....	29
Art. 42 Attribuzione della categoria e procedure.....	29
Art. 43 Trattamento economico Quadro.....	30
Art. 44 Responsabilità civile .....	30
Art. 45 Informazione .....	30
Art. 46 Formazione.....	30
Art. 47 Mutamento provvisorio di mansioni.....	30
Art. 48 Trasferimento.....	31
Art. 49 Assistenza sanitaria integrativa .....	31
Art. 50 Orario di lavoro .....	32
<b>TITOLO X DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO .....</b>	<b>32</b>
Art. 51 Apprendistato - Sfera di applicazione.....	32
Art. 52 Apprendistato - Proporzione numerica.....	32
Art. 53 Apprendistato - Trattamento economico .....	32
Art. 54 Apprendistato - Durata dell'apprendistato .....	33
Art. 55 Periodo di prova.....	33
Art. 56 Trattamento normativo.....	33
Art. 57 Previdenza complementare ed assistenza integrativa.....	33

Art. 58 Disposizioni finali .....	33
<b>TITOLO XI CONTRATTO D'INSERIMENTO .....</b>	<b>34</b>
Art. 59 Normativa .....	34
Art. 60 Campo di applicazione .....	34
Art. 61 Ammissibilità.....	34
Art. 62 Piano individuale di inserimento .....	34
Art. 63. Durata del contratto .....	34
Art. 64 Disciplina del rapporto di lavoro .....	35
Art. 65 Trattamento economico .....	35
Art. 66 Percentuale di conferma.....	35
Art. 67 Anzianità di servizio.....	35
Art. 68 Disposizione finale.....	35
<b>TITOLO XII COLLABORAZIONI.....</b>	<b>35</b>
Art. 69 Collaborazioni.....	35
<b>TITOLO XIII CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO .....</b>	<b>37</b>
Art. 70 Contratto di lavoro a tempo determinato .....	37
Art. 71 Diritto di precedenza.....	38
Art. 72 Normativa .....	38
Art. 73 Forma e contenuto del contratto individuale .....	38
Art. 74 Clausole flessibili e clausole elastiche.....	39
Art. 75 Lavoratori affetti da patologie oncologiche.....	41
Art. 76 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale .....	41
<b>TITOLO XIV IL CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO .....</b>	<b>41</b>
Art. 77 Regole applicabili al lavoro ripartito.....	41
<b>TITOLO XV ORARIO DI LAVORO .....</b>	<b>42</b>
Art. 78 - Orario di lavoro .....	42
Art. 79 - Lavoro fuori sede.....	42
Art. 80 Permessi.....	42
Art. 81 Distribuzione dell'orario .....	42
Art. 82 Flessibilità dell'orario .....	43
Art. 83 Accordi aziendali sui regimi flessibili di orario .....	43
Art. 84 Procedure .....	44
Art. 85 Indennità di reperibilità.....	44
Art. 86 Banca delle ore.....	44
Art. 87 Personale con funzioni direttive.....	45

5

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones on the left and center.

Art. 88 Lavoro discontinuo.....	45
Art. 89 Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	46
Art. 90 Maggiorazioni.....	47
Art. 91 Pagamento.....	47
<b>TITOLO XVI I RIPOSI.....</b>	<b>47</b>
Art. 92 Riposo settimanale.....	47
Art. 93 Riposo giornaliero.....	48
<b>TITOLO XVII FESTIVITÀ.....</b>	<b>48</b>
Art. 94 Festività.....	48
Art. 95 Lavoro festivo.....	49
<b>TITOLO XVIII.....</b>	<b>49</b>
Art. 96 Ferie: computo dei giorni.....	49
Art. 97 Determinazione del periodo delle ferie.....	49
Art. 98 Ratei ferie.....	49
Art. 99 Interruzione delle ferie.....	49
Art. 100 Irrinunciabilità delle ferie.....	50
<b>TITOLO XIX PERMESSI E CONGEDI.....</b>	<b>50</b>
Art. 101 Permessi individuali.....	50
Art. 102 Permessi elettorali.....	50
Art. 103 Permessi di consigliere di parità.....	51
Art. 104 Permessi per corsi regolari di studio.....	51
Art. 105 Diritto allo studio: permessi delle 150 ore.....	51
Art. 106 Congedi e permessi per diversamente abili.....	52
Art. 107 Congedo matrimoniale.....	53
<b>TITOLO XX OBBLIGHI DI LEVA.....</b>	<b>53</b>
Art. 108 Disciplina applicabile.....	53
<b>TITOLO XXI TRASFERTE E TRASFERIMENTI.....</b>	<b>53</b>
Art. 109 Trasferta.....	53
Art. 110 Condizioni e limiti del trasferimento.....	54
Art. 111 Trasferimenti con cambio di residenza.....	54
Art. 112 Trasferimenti senza cambio di residenza per esigenza di ristrutturazione, concentrazione, ecc.....	55
Art. 113 Mobilità orizzontale.....	55
<b>TITOLO XXII AMBIENTE.....</b>	<b>55</b>
Art. 114 Normative generali.....	55
Art. 115 Abbigliamento da lavoro.....	55

Art. 116 Videoterminali.....	55
<b>TITOLO XXIII MALATTIA.....</b>	<b>56</b>
Art. 117 Iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale .....	56
Art. 118 Definizione di malattia.....	56
Art. 119 Comunicazione e certificazione medica .....	56
Art. 120 Doveri del lavoratore ammalato.....	56
Art. 121 Diritti del lavoratore ammalato.....	57
Art. 122 T.B.C.....	57
Art. 123 Malattia e trattamento economico .....	57
<b>TITOLO XXIV INFORTUNIO – MALATTIE PROFESSIONALI .....</b>	<b>58</b>
Art. 124 Assicurazione contro gli infortuni.....	58
Art. 125 Infortunio sul lavoro - malattia e trattamento economico.....	58
Art. 126 Ripresa del lavoro.....	59
Art. 127 Norme di rinvio.....	59
<b>TITOLO XXV GRAVIDANZA E PUERPERIO.....</b>	<b>59</b>
Art. 128 Astensione obbligatoria dal lavoro e trattamento economico.....	59
Art. 129 Congedo parentale e trattamento economico .....	59
Art. 130 Congedi dei genitori.....	60
Art. 131 Congedo di paternità .....	61
Art. 132 Certificazione di gravidanza .....	61
<b>TITOLO XXVI ASPETTATIVE NON RETRIBUITE E SOSPENSIONI DAL LAVORO .....</b>	<b>61</b>
Art. 133 Tossicodipendenti - Etilisti .....	61
Art. 134 Esigenze personali e familiari.....	61
Art. 135 Obblighi del lavoratore in aspettativa .....	62
Art. 136 Procedure - Limiti - Sostituzioni.....	62
Art. 137 Casi di sospensione dell'attività lavorativa .....	62
<b>TITOLO XXVII ANZIANITÀ DI SERVIZIO E SCATTI.....</b>	<b>62</b>
Art. 138 Decorrenza .....	62
Art. 139 Frazioni di anno .....	63
Art. 140 Scatti di anzianità.....	63
<b>TITOLO XXVIII TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>	<b>63</b>
Art. 141 Retribuzione normale.....	63
Art. 142 Retribuzione di fatto.....	64
Art. 143 Minimi tabellari.....	64
Art. 144 Divisori convenzionali.....	65
Art. 145 Indennità di cassa.....	65

Art. 146 Corresponsione della retribuzione.....	65
Art. 147 Mensilità supplementare (13a) .....	65
<b>TITOLO XXIX RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>66</b>
Art. 148 Recesso per giusta causa .....	66
Art. 149 Motivazione del licenziamento.....	66
Art. 150 Licenziamento simulato .....	66
Art. 151 Nullità del licenziamento.....	66
Art. 152 Nullità del licenziamento a causa di matrimonio .....	67
Art. 153 Consultazione della R.S.A.....	67
Art. 154 Trattamento economico del lavoratore dimissionario.....	67
Art. 155 Modalità delle dimissioni a causa di matrimonio .....	67
Art. 156 Convalida delle dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre .....	68
Art. 157 Termini del preavviso.....	68
Art. 158 Effetti del mancato preavviso .....	68
Art. 159 Determinazione del trattamento di fine rapporto .....	68
Art. 160 Decesso.....	69
Art. 161 Corresponsione del T.F.R. ....	69
<b>TITOLO XXX DOVERI DEI LAVORATORI.....</b>	<b>69</b>
Art. 162 Rapporti fra i lavoratori .....	69
Art. 163 Obblighi dei lavoratori.....	69
Art. 164 Giustificazione delle assenze .....	70
Art. 165 Provvedimenti disciplinari .....	70
Art. 166 Contestazione degli addebiti .....	71
Art. 167 Procedimento penale.....	71
<b>TITOLO XXXI DISPOSIZIONI VARIE E FINALI .....</b>	<b>72</b>
Art. 168 - Conciliazione in sede sindacale .....	72
Art. 169 Arbitrato irrituale .....	73
<b>TITOLO XXXII ESCLUSIVITÀ DI STAMPA.....</b>	<b>74</b>
Art. 170 Esclusività di stampa .....	74
<b>TITOLO XXXIII DEPOSITO.....</b>	<b>74</b>
Art. 171 Deposito.....	74
<b>ALLEGATO 1 .....</b>	<b>76</b>



## Premessa

- Nel nostro ordinamento giuridico, non esiste una forma tipica di "contratto di outsourcing"; esso viene pertanto inquadrato nell'ambito dei contratti cosiddetti "atipici", ossia quei contratti che la pratica pone in essere pur in assenza di uno schema contrattuale regolamentato dalla legge. L'outsourcing si colloca così in una particolare categoria di contratti definiti "misti" o "complessi", caratterizzati cioè dalla fusione di elementi che appaiono essenziali in diversi contratti tipici, generando in tal senso il problema della disciplina giuridica da applicare di volta in volta. Nello specifico, la disciplina giuridica dell'outsourcing è un'evoluzione del cosiddetto facility management. Essa prende spunto dai modelli di contratti di outsourcing tipici del sistema angloamericano dei cosiddetti sourcing contract, che possono essere distinti a seconda della natura dell'obbligazione che connota la prestazione del fornitore, dell'oggetto della prestazione e della strategia aziendale adoperata;

Premesso anche che:

- Le parti intendono regolamentare il rapporto di lavoro dei dipendenti di aziende che offrono i propri servizi a terzi, e che quindi non hanno una specifica area contrattuale di appartenenza.
- Il presente contratto, tende a favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e il parziale superamento di alcune tipologie lavorative, in un panorama dove la flessibilità è parte integrante della vita delle aziende del settore.
- Il presente contratto, disciplina il passaggio da altre aree contrattuali, ritenute non idonee alla rappresentazione del lavoro svolto dai lavoratori in outsourcing.
- Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori e globalmente migliorativo fra i lavoratori in outsourcing.
- Le parti stipulanti il presente contratto ritengono di considerare applicabile a tutti i rapporti di lavoro dei dipendenti in outsourcing, con decorrenza 01/06/2014, le norme di cui al presente contratto.

La premessa è parte integrante del presente contratto

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials (e.g., 'SH', 'MC', 'S') and others that are more complete names or stylized signatures (e.g., 'F. M.', 'G.', 'M.', 'D.', 'A.', 'K.').

## **TITOLO I**

### **NORME GENERALI - LIVELLO DI CONTRATTAZIONE**

#### **Art. 1 Commissione paritetica nazionale**

Le parti stipulanti il presente contratto hanno deciso di costituire un'apposita Commissione per le pari opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia nell'ambito del rapporto di lavoro.

La Commissione è istituita a livello nazionale presso l'Ente Bilaterale ed è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

#### **Art. 2 Ente Bilaterale**

Le parti convengono di aderire all'Ente Bilaterale Nazionale Paritetico Imprese e Cooperative – EPIC.

#### **Art. 3 Livello di confronto regionale**

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

- a) attivazione e regolamentazione dei comitati misti paritetici sul mercato del lavoro e in merito alle azioni positive per le pari opportunità;
- b) attivazione e regolamentazione dei comitati consultivi paritetici per l'esercizio del diritto all'informazione;
- c) verifiche generali sull'applicazione del contratto di lavoro nelle imprese e cooperative di piccole dimensioni qualora richiesto dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

#### **Art. 4 Responsabilità sociale dell'impresa cooperativa**

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

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 Funzioni e materie**

1. La contrattazione di secondo livello si svolge in azienda una sola volta nel periodo di vigenza del CCNL e riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dal CCNL medesimo. I contratti di secondo livello hanno la stessa durata del presente contratto.
2. Il secondo livello di contrattazione è di competenza della R.S.A. se costituita o alle Organizzazioni Sindacali.
3. Le erogazioni retributive del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa medesima.
4. Considerati i vantaggi che in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale possono derivare all'intero sistema produttivo, attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione dell'impresa.

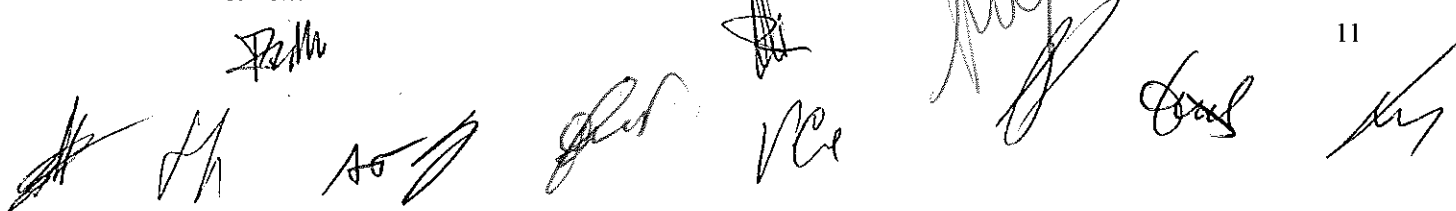
5. La contrattazione aziendale potrà concordare norme riguardanti:

- a. articolazioni dell'orario di lavoro mediante turni unici continuati, fasce orarie differenziate, orari spezzati anche combinati tra loro e forme di flessibilità dell'orario di lavoro;
- b. problematiche connesse all'organizzazione del lavoro;
- c. organici;
- d. mobilità per motivi di ristrutturazione, concentrazione e sviluppo aziendale;
- e. inquadramento delle mansioni non esemplificate nei profili;
- f. problemi connessi al mercato del lavoro, riferiti all'utilizzazione delle diverse tipologie di contratto (part-time, tempo determinato, apprendistato, lavoro temporaneo, ecc.)
- g. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- h. pari opportunità uomo-donna secondo quanto previsto dalle norme di legge;
- i. determinazione dei periodi feriali;
- j. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- k. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge 20/5/1970 n. 300 "Statuto dei lavoratori";
- l. erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa medesima; per i consorzi tali erogazioni potranno essere collegate ai risultati delle cooperative associate;
- m. l'assistenza sanitaria integrativa;
- n. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.
- o. Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

## Art. 6 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:

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



11

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

## **Art. 7 Fondo di previdenza complementare**

1. Premesso che si intende costituire, dalle parti stipulanti il Fondo di previdenza complementare "destinato ai lavoratori dipendenti da imprese e/o cooperativa in outsourcing, le parti convengono che il contributo, viene modificato secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati:
  - dall' 01/06/2014 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;
  - dall'01/06/2014 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 (Fondo di Previdenza Complementare) 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.
5. Le parti concordano che ai lavoratori nuovi, assunti venga consegnato il materiale di informazione e la scheda di adesione al Fondo;
6. Il materiale informativo consegnato sarà a carico del Fondo.

## **Art. 8 Assistenza sanitaria integrativa**

1. Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti che rispondono ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 314/1997 e successive modifiche ed integrazioni.
2. A decorrere dall'01/06/2014, saranno iscritti al costituendo Fondo i lavoratori ed apprendisti dipendenti da aziende e cooperative del settore della distribuzione cooperativa, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri.

## **TITOLO II**

### **DIRTTI SINDACALI**

## **Art. 9 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;
2. Le Organizzazioni Sindacali interessate devono comunicare, con lettera raccomandata, alle imprese e alle cooperative, i nominativi dei dirigenti sindacali.
3. I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del presente articolo hanno diritto ai necessari permessi o congedi, non retribuiti, per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 48 ore annue.

## Art. 10 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 delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
2. La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'impresa dovrà versarla. L'impresa, garantirà la segretezza della scelta del lavoratore.

## Art. 11 Contributi di servizio contrattuale

Le parti convengono che considerati i costi che il presente contratto ha comportato per l'assistenza alla stipulazione e comporterà per l'eventuale successiva consulenza, le aziende e le cooperative aderenti alle associazioni di categoria stipulanti verseranno un contributo pari al 0.20% del monte salari mensili corrisposto ai dipendenti. Si conviene anche che il presente contratto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le associazioni datoriali e delle cooperative che intendono applicarlo, con obbligo di versamento di un' importo "una tantum" concordato con le AA.SS. firmatarie come contributo di compartecipazione al costo del contratto.

In caso che singole aziende anche artigiane o cooperative applicano questo contratto sono tenute al versamento del contributo previsto al primo comma.

## Art. 12 Diritti sindacali delle rappresentanze

1. Alle rappresentanze sindacali aziendali, trovano applicazione le disposizioni della legge 20/5/1970 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 20/5/1970 n. 300.

## Art. 13 R.S.A.: Compiti, funzioni e composizione

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono designare:

- nelle aziende con 3 e fino a 15 (quindici) e fino a 1 (uno) rappresentante sindacale;
- nelle aziende da 16 fino a 100 dipendenti, possono designare 2 (due) rappresentanti sindacali;
- nelle aziende con oltre 100 dipendenti, 3 (tre) rappresentanti sindacali.

La rappresentanza sindacale aziendale oltre alle OO.SS. firmatarie del presente contratto può essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che pur non firmatarie abbiano partecipato alla negoziazione relativa allo stesso contratto quali rappresentanti dei lavoratori in azienda.

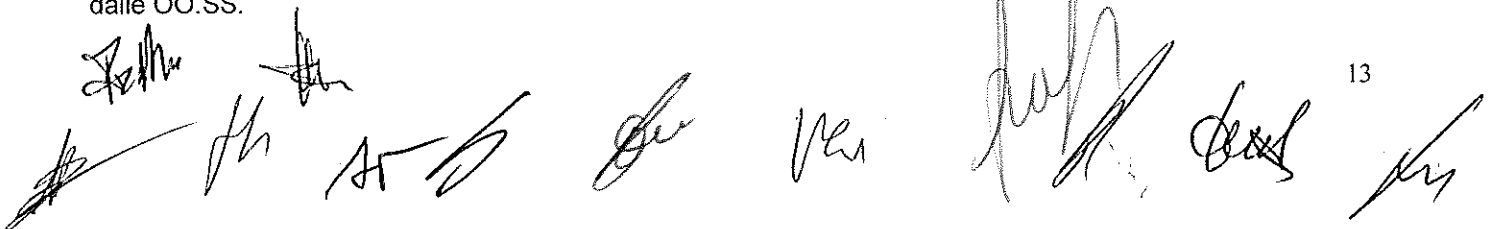
Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di quattro ore mensili.

La rappresentanza e la rappresentatività ruotano intorno all'aspetto centrale costituito dalla necessità di superare l'elusione dell'art. 39 della costituzione: "i sindacati registrati hanno personalità giuridica".

In mancanza di una legge di regolamentazione del predetto art.39 a nessuna OO.SS. può essere attribuita un maggiore rappresentatività nazionale o una maggiore comparazione.

## Art. 14 Permessi sindacali retribuiti delle R.S.A.

Le Parti stipulanti riconoscono che ciascun dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 4 (quattro) ore, a titolo di diritto di assemblea che saranno richiesti al datore di lavoro dalle OO.SS.



13

I dipendenti, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell' Azienda, ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche al suo interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 300/1970.

I dipendenti nominati Dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 2 (due) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 31 della Legge n. 300/1970.

#### NOTA A VERBALE COOP ITALIANE

Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal titolo III della legge n. 300/1970 subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo status di socio, così come previsto della Legge n. 142/2001 e successive modificazioni.

#### **Art. 15 Regole di elezione della R.S.A. ed esercizio dei diritti sindacali**

Le rappresentanze sindacali Aziendali potranno essere costituite 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.A. Altre organizzazioni avranno viceversa il diritto di presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto.

#### **Art. 16 Permessi non retribuiti**

1. I componenti le R.S.A. 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 azienda di regola 3 giorni prima tramite la R.S.A..
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. 17 Affissioni**

Il diritto di affissione negli appositi spazi di cui all'art. 25 della legge 20/5/1970 n. 300 è esteso alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

#### **Art. 18 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. 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.

3. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, entro un limite massimo di dodici ore annue.
4. Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nelle unità o gruppi di essi.
5. 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.
6. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.
7. 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 aziendali con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Federazioni Nazionali stipulanti.
8. Ove si costituiscano R.S.A. interaziendali o di area territoriale o circoscrizionale il diritto di assemblea viene esercitato su convocazione delle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti delle Federazioni Sindacali stipulanti il CCNL o della stessa R.S.A.

### Art. 19 Referendum

1. L'impresa 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.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 20/5/1970 n. 300.

### Art. 20 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 aziende 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.

### Art. 21 Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre (dal 01/06/2014 e scadrà il 31/05/2017)

Per il rinnovo del presente Contratto, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, viene applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per i primi 6 mesi e del 32% dal 7°mo in poi a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto. L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione sui futuri miglioramenti potrà essere riassorbita all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi. Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore fino a che non verrà sostituito dal successivo.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the different parties to the contract.

### TITOLO III

### MERCATO DEL LAVORO

#### Art. 22 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 diversamente abili in funzione della loro capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie, anche su segnalazione e partecipazione delle 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. 23 Lavoratori a rischio di esclusione sociale

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

#### Art. 24 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:
  - a. Corrispondere più adeguatamente alle esigenze della attività produttiva dell'impresa.
  - b. Arricchire e consolidare le proprie competenze professionali per accrescere le prospettive di progressione di carriera.
  - c. Accrescere le proprie prospettive di occupabilità e di mobilità nel mercato del lavoro.
  - d. Qualificare ulteriormente la propria prestazione professionale per il raggiungimento degli obiettivi di qualità del servizio e quindi per la soddisfazione dei soci e consumatori.
  - e. 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 diversamente abili.

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 demandato 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.

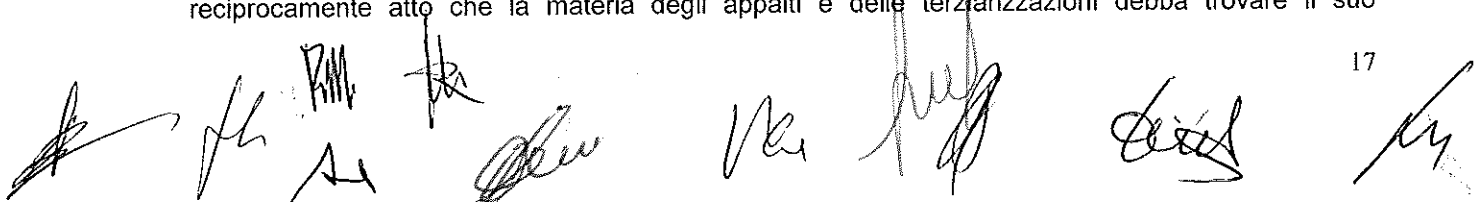
6. Le attività formative svolte nell'interesse di ogni lavoratore e delle imprese promuoventi saranno oggetto di monitoraggio e di verifica dei risultati ottenuti da parte dell'Ente Bilaterale Regionale/Comitato Misto Paritetico Regionale, in termini di miglioramento complessivo dell'efficacia dell'azione 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 istituiranno il Fondo per la formazione professionale continua ai sensi dell'art. 118 comma 1 della legge 388/2000.
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 aziendali progetti formativi specifici per componenti di R.S.A. e per i lavoratori interessati, finalizzati alla diffusione della cultura inerente le materie (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.

## Art. 25 Disciplina degli appalti

1. Ferme restando le norme che disciplinano la materia di cui all'art. 1655 del c.c., 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.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.A. e le Organizzazioni Sindacali competenti a livello di territorio potranno, a seguito delle informazioni ricevute, attivare la procedura di confronto di cui al 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.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 di 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.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 20/5/1970 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 3/4/2001, 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. 26 Disciplina del trasferimento di azienda

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'art. 2112 c.c., così come modificato dall'art. 32 del D.Lgs. 19/9/2003, n. 276, 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 29/12/1990, n. 428, così come modificato dall'art. 2, 1° comma, D.Lgs. 2/2/2001, n. 18.

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.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.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 20/5/1970, n. 300.

#### **TITOLO IV MOBILITÀ**

##### **Art. 27 Processi di riorganizzazione e mobilità dei lavoratori**

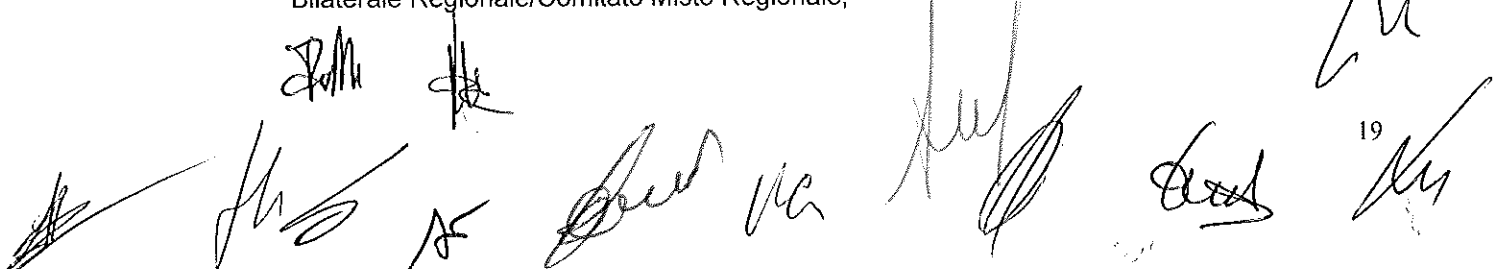
Per affrontare gli effetti sull'occupazione conseguenti ai processi di sviluppo, riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, al fine di garantire l'occupazione in rapporto alla contrattazione degli organici, si conviene di contrattare tra le parti, a livello aziendale di competenza, la mobilità aziendale,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

#### **TITOLO V**

##### **PARI OPPORTUNITÀ, AZIONI POSITIVE, TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA**

##### **Art. 28 Commissione paritetica**

1. Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13/12/1984 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 si è intenzionati alla costituzione dalle parti ad una Commissione Paritetica Nazionale per le pari opportunità composta da 6 rappresentanti per ciascuna delle due parti stipulanti
3. I compiti della Commissione Nazionale consistono nel:
  - a. 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 e, ove costituito, al competente Ente Bilaterale Regionale/Comitato Misto Regionale;



- b. studiare le problematiche connesse alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, verificando la eventuale consistenza del fenomeno nelle cooperative al fine di individuare le iniziative atte a prevenirle;
  - c. 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;
  - d. proporre iniziative di formazione professionale di concerto con gli Enti Bilaterali/Comitati Misti 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.

## **TITOLO VI**

### **MOLESTIE**

#### **Art. 29 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, della 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 20/5/1970, 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).

Handwritten signatures and initials of various individuals, including some that appear to be official stamps or marks.

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. 30 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

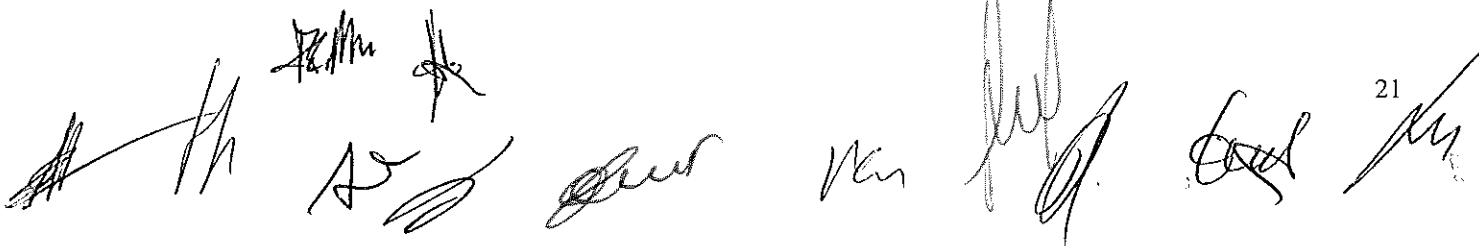
Le parti riconfermano il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria integrità psico-fisica e nella personalità morale a prescindere dalle funzioni e ruoli svolti nell'ambito dell'attività lavorativa.

#### 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).



Handwritten signatures of various individuals, including a large signature on the right side of the page.

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 20/5/1970, 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.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.

L'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.

### **TITOLO VII**

#### **DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO**

##### **Art. 31 Norme**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni.

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui presterà la sua opera;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;

5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
6. la durata dell'eventuale periodo di prova;
7. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

L'Azienda deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

### Art. 32 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 30/4/1962 n. 283 ed all'art. 37 del D.P.R. 26/3/1980 n. 327 concernente il regolamento di attuazione della legge stessa;
  - e) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
  - f) consenso al trattamento dei dati personali (D.Lgs. 30/6/2003, 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. 33 Periodo di prova

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

Quadri	180 giorni
Primo livello	90 giorni
Secondo e terzo livello	60 giorni
Quarto e quinto livello	45 giorni
Sesto livello e settimo livello	30 giorni

2. Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 13/11/1924 n. 1825 convertito in legge il 18/3/1926 n. 562, il periodo indicato per Quadri e 1° livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.
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 prestatosi 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.

## **TITOLO VIII**

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **Art. 34 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, come sottoriportati.
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.

#### **Art. 35 - Profili**

##### **a) Profili**

##### **1° Profilo**

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

Esempio: responsabili di strutture organizzative di rilevante complessità.

##### **2° Profilo**

Lavoratori che, sulla base di direttive generali aziendali, nell'ambito del proprio campo di attività (amministrativo, tecnico, acquisti e vendite, ecc.) e con la necessaria conoscenza dei settori correlati, svolgono analisi ed elaborazioni complesse di problematiche finalizzate al conseguimento degli obiettivi dell'azienda, 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 cui sono preposti.

Esempio: responsabili organizzativi.

##### **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 di rilevante importanza e complessità ed operano con elevata autonomia decisionale e margini di discrezionalità.

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

#### 6° Profilo

Lavoratori in possesso di conoscenze nella/e disciplina/e di propria competenza.

Esempio: operai qualificati.

#### 7° Profilo

Lavoratori di prima assunzione nel settore o che svolgano attività semplici.

Esempio: operaio comune.

### b) Classificazione

#### Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:

1. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; responsabile settore centro EDP, operation manager;
- Call center manager;
- Project manager senior;
- analista sistemista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè:

- supervisore;
- project manager junior;
- contabile con mansioni di concetto;
- segretario di direzione con mansioni di concetto;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large '64' on the right and a '25' near the bottom right corner.

- programmatore analista;
- internal auditor;
- EDP auditor;
- Operation manager junior;
- Responsabile della formazione
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

### Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, compiti di coordinamento, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:

- team leader (coordinatore);
- formatore;
- addetto alla selezione del personale con screening dei candidati e proposta per assunzioni
- addetto EDP senior;
- report specialist senior;
- operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- schedulatore flussista;
- operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

### Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

- operatore specializzato;
- addetto EDP junior (installazione e manutenzione software e hardware);
- report specialist junior;
- contabile d'ordine;
- stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- addetto al controllo della qualità del servizio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

### Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite e cioè:

- operatore base;
- addetto al centralino telefonico;
- operaio qualificato;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione-

#### Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

- operatore base che esegue lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità comunque acquisite, e che in prevalenza svolge compiti di promozione, vendita, telemarketing e comunque riconducibili all'outbound telefonico, per un massimo di 30 mesi, con successivo passaggio automatico al 5° livello usciere;
- fattorino;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e cioè:

- addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- garzone.

### Art. 36 Commissione Paritetica Nazionale per la classificazione dei lavoratori

#### A) PREMESSA

1. Le parti convengono di istituire uno strumento di studio per una gestione 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

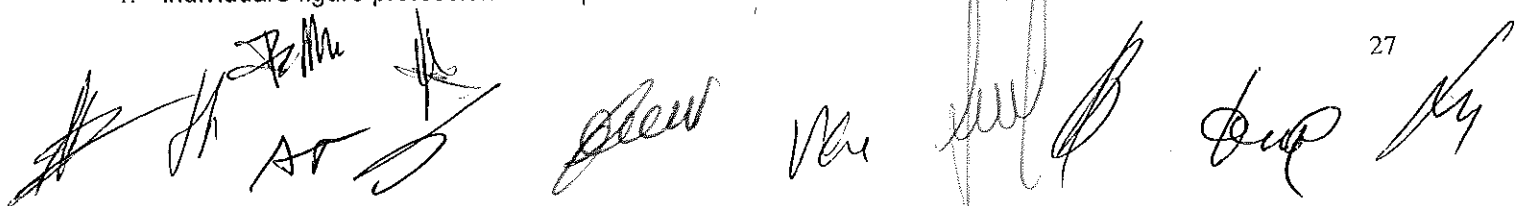
La commissione è composta da 2 membri effettivi di cui 1 designato dalle Associazioni datoriali stipulanti e 1 dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori

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;



Handwritten signatures of the commission members, including a large signature on the right side of the page.

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) MODALITA' OPERATIVE

1. La commissione si riunirà di norma semestralmente 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. 37 Passaggi di qualifica

Ai sensi dell'art. 13 legge 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. 38 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. 39 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 dall'ex indennità di contingenza.

## Art. 40 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 attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

## TITOLO IX

### NORME APPLICABILI ALLA CATEGORIA DEI QUADRI

## Art. 41 Requisiti di appartenenza alla categoria

1. La categoria di quadro, prevista dalla legge 13/5/1985 n. 190, è attribuita a quei lavoratori subordinati che, senza appartenere alla categoria dei dirigenti, sono titolari delle posizioni organizzative aziendali di maggior rilievo per ampiezza e natura che richiedono un elevato contenuto professionale ed esercitano, con carattere continuativo, mansioni nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, responsabilità e autonomia nella gestione delle risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati delle mansioni svolte. Tali lavoratori svolgono un ruolo di fondamentale importanza ai fini del perseguimento degli obiettivi aziendali, in rapporto con la sovrastante struttura dirigenziale. E' pertanto obiettivo delle imprese cooperative porre in essere azioni che valorizzino la categoria di quadro.
2. All'interno dei criteri generali assumono particolare rilevanza quelli connessi:
  - I. alle conoscenze specifiche elevate nel proprio campo di competenza, accompagnate da una esperienza lavorativa in ruoli direttivi maturata nell'azienda, o in aziende similari, valide e temporalmente consolidate;
  - II. all'istruzione o formazione di base buona e diversificata che consenta di rapportare le problematiche della posizione a quelle più ampie della gestione aziendale;
  - III. alla capacità innovativa e/o all'attitudine a lavorare per obiettivi globali ed integrati;
  - IV. alla capacità gestionale riferita, in particolare, alla utilizzazione delle risorse umane e strumentali e alla collaborazione con altre unità organizzative.
3. In sede aziendale tra la Direzione e la rappresentanza sindacale dei quadri si provvederà, se del caso, alla loro integrazione o specificazione, tenuta di conto la particolare struttura organizzativa dell'impresa.

## Art. 42 Attribuzione della categoria e procedure

1. L'attribuzione della categoria di Quadro è operata dall'azienda sulla base della rispondenza della professionalità e delle responsabilità ai criteri sopra enunciati in relazione alla particolare struttura organizzativa aziendale. L'attribuzione della categoria di Quadro unitamente all'indicazione della funzione attribuita verrà comunicata dalla azienda ai lavoratori interessati e contemporaneamente alla rappresentanza sindacale dei quadri stessi.
2. Fermo restando che le sottoindicate procedure non sospendono l'efficacia immediata del provvedimento di attribuzione, i lavoratori che ritengono di essere stati ingiustamente non inclusi nella categoria Quadro, potranno presentare direttamente o tramite la loro rappresentanza sindacale o l'organizzazione sindacale a cui sono iscritti o conferiscono mandato, motivato ricorso alla direzione aziendale, la quale, valutate le osservazioni, aprirà il confronto di merito entro 15 giorni dal ricorso stesso allo scopo di dare definitiva risposta entro i successivi 10 giorni, salvo eventuali proroghe da concordarsi.

### **Art. 43 Trattamento economico Quadro**

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 che sarà determinata con accordo aziendale.
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;
  - II. assegni variabili collegati ai risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi.

### **Art. 44 Responsabilità civile**

1. Si fa riferimento all'art. 5 della legge 13/5/1985 n. 190.
2. I Quadri sono esonerati da corrispondere somme a titolo di risarcimento danni nei confronti di terzi in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 5 della legge 13/5/1985 n. 190 in quanto a carico dell'impresa.

### **Art. 45 Informazione**

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. 46 Formazione**

1. La formazione professionale è parte integrante dell'attività lavorativa dei quadri.
2. 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 e gli 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. 47 Mutamento provvisorio di mansioni**

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

2. L'assegnazione temporanea del Quadro a mansioni superiori alla qualifica di Quadro, ovvero dirigenziali, che non sia avvenuta per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, non può essere di durata superiore a 180 giorni di effettivo lavoro. Trascorso tale periodo la predetta assegnazione temporanea diventa definitiva.
3. In caso di assegnazione provvisoria a mansioni superiori agli interessati sarà corrisposta un'indennità pari alla differenza tra il trattamento economico contrattuale del sostituto e del sostituito con riferimento alla retribuzione.

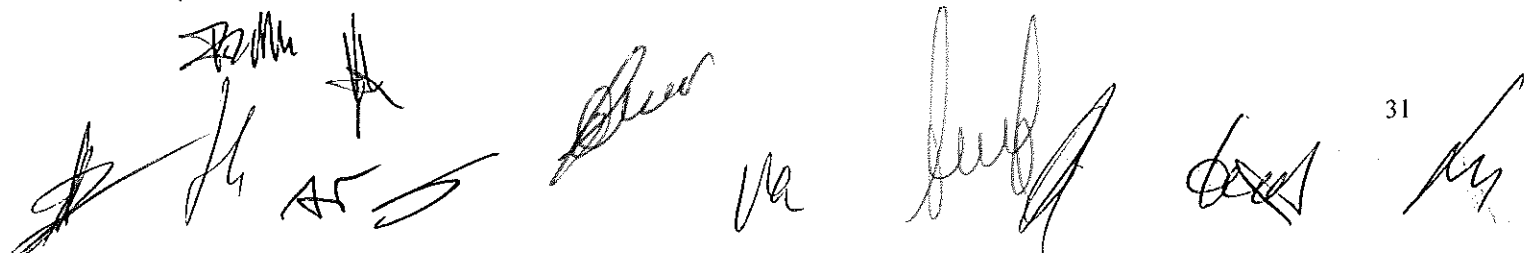
#### **Art. 48 Trasferimento**

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

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

#### **Art. 49 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 .
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 dall'01/06/2014 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 dall'01/06/2014 \_.
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.



## Art. 50 Orario di lavoro

Gli orari di lavoro possono essere:

- orari spezzati, intendendosi per tali gli orari che prevedono un intervallo non retribuito;
- orari continuati, intendendosi per tali gli orari che non prevedono intervallo.

Nel caso di orari spezzati, la durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera non dovrà essere, in via normale, inferiore a 3 ore per tutti i lavoratori; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi, di norma, non potrà essere superiore a 4 ore.

Non sono da considerarsi turni le prestazioni effettuate durante la fascia a lavoro standard (8.00 - 23.00).

Resta inteso che tra un turno e il successivo di lavoro non potranno intercorrere meno di 11 ore.

## TITOLO X

### DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

#### Art. 51 Apprendistato - Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel Quarto e Quinto livello, ed esclusivamente per i primi 12 mesi nel VI, solo qualora non vi sia possesso di titoli di studio, attestati di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere o esperienze precedentemente maturate nel settore.

Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art.16, secondo comma, della Legge n. 196/97 è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto.

#### Art. 52 Apprendistato - Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Tali limiti potranno essere derogati attraverso specifici accordi in sede locale in caso di start up di nuove aziende o aperture di nuove sedi, con particolare attenzione alle aree di alta disoccupazione giovanile.

#### Art. 53 Apprendistato - Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti risultano costituite dalle seguenti componenti:

a) paga base tabellare:

- per i primi 12 mesi del periodo di apprendistato l'80% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;
- per i successivi 12 mesi di apprendistato il 90% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati.
- Per i successivi 6 mesi di apprendistato il 100% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati.

Per i lavoratori inseriti nel VI livello, allo scadere dei primi 12 mesi è previsto, oltre all'adeguamento al 90% il passaggio automatico al V livello e successivamente, dopo ulteriori 12 mesi, l'adeguamento al 100% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati.



Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

E' prevista la conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato per almeno il 60% dei contratti di apprendistato che arrivano alla loro naturale scadenza.

#### **Art. 54 Apprendistato - Durata dell'apprendistato**

Il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine per un massimo di 30 mesi per le qualifiche comprese nel Quinto livello e nel Quarto livello.

Relativamente al sesto livello, limitatamente alla qualifica di operatore base, allo scadere dei 12 mesi ci sarà un passaggio al 5° livello per un massimo di altri 18 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto legislativo n.469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

#### **Art. 55 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 in giorni 30 lavorativi, con riferimento al livello inizialmente riconosciuto al momento dell'assunzione.

#### **Art. 56 Trattamento normativo**

- 1) L'apprendista ha diritto, durante tutto il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie l'apprendistato, fatto salvo tutto quanto espressamente regolamentato dal presente Capo.
- 2) Il contratto di apprendistato, ove stipulato a tempo parziale, comporterà lo svolgimento di una prestazione di durata non inferiore al 60% della prestazione prevista per il tempo pieno, ferme restando le ore di formazione.

Si demanda alla contrattazione di livello aziendale la possibilità di modificare la percentuale di cui sopra.

#### **Art. 57 Previdenza complementare ed assistenza integrativa**

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato viene riconosciuto il diritto alla fruizione dell'assistenza sanitaria e della previdenza alle condizioni previste per tutti gli altri lavoratori, salvo per la quota di contribuzione per la previdenza complementare del datore di lavoro, per la quale si pattuisce quanto segue:

- per un totale di contribuzione a carico del datore di lavoro pari all'1,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, della retribuzione utile per il computo del T.F.R.

#### **Art. 58 Disposizioni finali**

Per quanto non previsto dalla presente Sezione il contratto di apprendistato è disciplinato dalle disposizioni legali e regolamentari vigenti ed in particolare da quelle contenute nel Titolo VI, Capo I, del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dalle normative legislative e/o regolamentari emanate in materia dalle Regioni.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

## TITOLO XI

### CONTRATTO D'INSERIMENTO

#### Art. 59 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. 10/9/2003, 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. 60 Campo di applicazione

In relazione alle categorie di soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento, 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. 61 Ammissibilità

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

#### Art. 62 Piano individuale di inserimento

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 progetto 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.

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

I risultati dell'attività formativa rivolta all'insieme dei lavoratori di cui al presente Titolo saranno oggetto di informazione e verifica con la RSA.

#### Art. 63 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, 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. 64 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 del 2001.
2. Diverse previsioni potranno essere definite dalla contrattazione collettiva di secondo livello.
3. La durata massima del periodo di prova da apporre al contratto di inserimento è fissata con riferimento al livello di assunzione iniziale.
4. Al lavoratore assunto con contratto di inserimento si applicano le disposizioni relative alla malattia ed infortunio di cui al presente contratto.

#### **Art. 65 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. 66 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. 67 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. 68 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. 10/9/2003, n. 276.

### **TITOLO XII**

#### **COLLABORAZIONI**

#### **Art. 69 Collaborazioni**

Le collaborazioni coordinate e continuative sono disciplinate, per l'impiego privato, dal D.lgs. 276/2003 il quale aveva introdotto l'obbligo, per il Committente, di indicare nel contratto uno specifico "progetto, programma di lavoro o fase di esso".

Tale prescrizione comportava che, per essere valido, un co. co. pro. doveva avere i seguenti requisiti:

1. forma scritta, ad probationem;
2. indicazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso;
3. durata a tempo determinato o determinabile;
4. corrispettivo nei minimi tabellari;
5. proroga solo in casi particolari;
6. prestazione resa in forma di lavoro autonomo: nessun vincolo di orario, strumenti di lavoro propri e non del committente, nessun obbligo di comunicare assenze o malattia, tutela minima per maternità e congedo.

La violazione anche solo di uno di questi requisiti determinava, e **determina ancora oggi**, la conversione del rapporto

di lavoro in tempo indeterminato: la previsione del "progetto, programma di lavoro o fase di esso" per altro, doveva essere puntuale e specifica, possibilmente indicata come allegato a parte del contratto stesso.

Con l'art. 1, commi 23-26, viene modificata la Legge Biagi avvicinando – ancora di più – il contratto a progetto al lavoro subordinato, quantomeno per le tutele che allo stesso sono riconosciute, e rendendo più rigide le modalità di esecuzione della prestazione.

In primo luogo, viene eliminato il "programma di lavoro o fase di esso".

Pertanto, dal 18 luglio 2012 in avanti, tutte le nuove co. co. pro. dovranno essere collegate solo ed esclusivamente ad uno specifico progetto, dettagliato in ogni minimo punto, e determinato nella durata; non si può collegare il progetto all'ordinaria attività aziendale, né le mansioni affidate al collaboratore possono essere ripetitive o di mera esecuzione:

tale scelta è dovuta al fatto che, a buon ragione, si ritiene il lavoro a progetto (poiché autonomo) frutto del contributo intellettuale e professionale del collaboratore, ed una mera attività esecutiva sarebbe indice di subordinazione.

In secondo luogo, la Riforma introduce un comma bis all'art. 69 della Legge Biagi e disciplina le partite Iva o, meglio, il lavoro autonomo non coordinato: è davvero poco chiaro il motivo di questa introduzione visto che per il lavoro autonomo non coordinato la distinzione con il coordinato è fin troppo semplice e si trova dentro al codice civile.

In ogni caso, alla lettera, la nuova disposizione "trasforma" automaticamente in co. co. co. tutti i rapporti con partita Iva che non rientrano nei seguenti requisiti:

- a) collaborazione inferiore agli 8 mesi nell'anno solare;
- b) compenso inferiore all'80% del reddito complessivo del titolare di partita Iva;
- c) definizione della c.d. committenza prevalente per la valutazione del compenso complessivamente percepito dal lavoratore;
- d) postazione fissa e strumenti di lavoro del committente.

Il rischio di trasformazione in co.co.co., viene escluso in tre casi:

- 1) la prestazione di lavoro autonomo resta tale in presenza di particolari competenze teoriche del collaboratore/lavoratore autonomo;
- 2) il reddito annuo lordo del lavoratore è pari ad almeno Euro 18.000;

- 3) si è in presenza di un esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione in un ordine professionale o registro.

In presenza di uno di questi tre elementi, l'art. 69-bis non si applica.

### **TITOLO XIII**

#### **CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO**

##### **Art. 70 Contratto di lavoro a tempo determinato**

Con l'entrata in vigore del Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014, il contratto a termine può essere stipulato senza ragioni giustificative del termine in quanto nell'innestare il nuovo comma 1 dell'art. 1 del D. Lgs. n. 368 del 2001 di cui sopra, è stata cancellata la parte che richiamava l'apposizione del termine come consentita "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".

Il legislatore non solo richiama il contratto di somministrazione a termine, quindi con una data di fine contratto di lavoro presso l'utilizzatore inserita nel contratto di lavoro, ma prevede all'art. 1 comma 2 del Decreto Legge n. 34 del 2014, il Jobs Act, una specifica modifica alla disciplina del contratto di somministrazione a termine: "All'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i primi due periodi sono soppressi e al terzo periodo dopo le parole: "della somministrazione" sono inserite le seguenti: "di lavoro". L'art. 20 tratta le condizioni di liceità del contratto di somministrazione di lavoro.

Il comma 4 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 368 del 2001 disciplina invece, tra le condizioni di liceità, la somministrazione di lavoro a tempo determinato. Sono soppressi i primi due periodi di tale articolo ossia sono cancellate dalla normativa le seguenti norme: "La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. E' fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368".

Si tratta di una modifica al contratto di somministrazione a tempo determinato che è logica conseguenza delle modifiche al contratto a termine. Il contratto a tempo determinato viene reso, di libera stipula per i primi 36 mesi, comprensivi di 5 (cinque) proroghe. Il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti a tempo determinato, in base al comma 1 dell'art. 1, dopo le modifiche, "non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo".

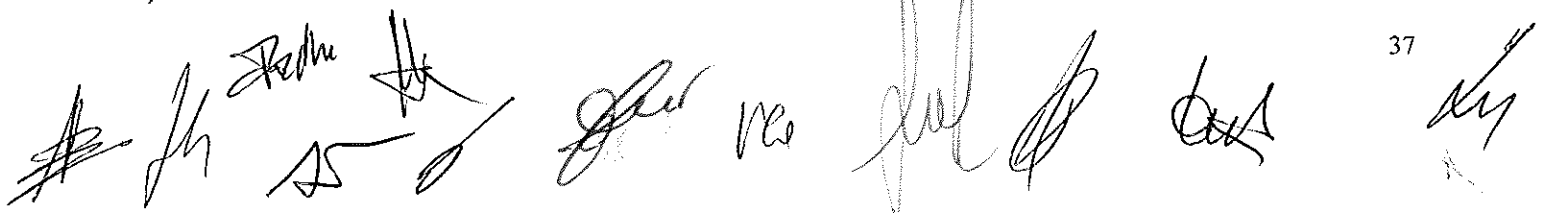
Anche le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato".

La somministrazione a tempo determinato è stipulabile con l'apposizione del termine senza l'indicazione delle ragioni giustificative, ossia senza le "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".

Il nuovo art. 20 comma 4 del D. Lgs. n. 368 del 2001 in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato diventa il seguente: "La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368".

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è collegato ai limiti quantitativi previsti dall'art. 10 del D. Lgs n. 368 del 2001, che affida l'incarico al presente CCNL. Inoltre L'art. 10 poi contiene anche la seguente disposizione: "Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche
- in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right side.

- c) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Nei casi sopra elencati quindi così come è liberamente stipulabile, e non vi sono limiti quantitativi, il contratto a termine senza dover indicare le ragioni giustificative, e per i primi 36 mesi, potendo anche prorogare lo stesso contratto fino a 5 (Cinque) volte, altrettanto è possibile fare ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, sempre senza che siano necessarie le ragioni giustificative dell'apposizione del termine.

Con l'introduzione del Decreto Jobs Act è possibile assumere lavoratori con contratto a termine, per i primi 36 mesi di rapporto, inserire in organico lavoratori inviati dalle agenzie per il lavoro, sempre con un rapporto di lavoro a tempo determinato, senza ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e senza alcuna ragione giustificativa fornita per iscritto per l'apposizione del termine, della data di fine contratto di lavoro.

### **Art. 71 Diritto di precedenza**

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 44, lett. e) della legge n. 247/2007, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. I lavoratori studenti, assunti con contratto a tempo indeterminato della durata di 8 e, rispettivamente, di 16 ore settimanali ai sensi dell'articolo 92, comma 5, avranno diritto di precedenza, al momento in cui cessa la condizione di studente, con riguardo al passaggio del proprio rapporto di lavoro a 20 ore settimanali, in caso di nuove assunzioni a tempo parziale e a tempo indeterminato con orario di lavoro settimanale di 20 ore.

### **Art. 72 Normativa**

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda.

La prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- 20 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 87 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 1.040 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

### **Art. 73 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. 25/2/2000, n. 61.
2. Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 25/2/2000, 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. 25/2/2000, n. 61, il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della

prestazione lavorativa, rispetto a quello dei dipendenti dello stesso livello contrattuale che effettuano l'orario normale di lavoro. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali realizzati sulla materia.

4. Fermo restando che la prestazione lavorativa con orario giornaliero fino a 4 ore non potrà essere frazionata nella stessa giornata, salvo espressa richiesta del lavoratore, le modalità di svolgimento della prestazione individuale, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2°, saranno fissate tra l'impresa e il lavoratore, di norma, entro i seguenti limiti (minimi):
  - a) a). 20 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - b) b). 80 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - c) c). 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, qualora previsto dalla contrattazione collettiva aziendale, in altro giorno della settimana e fino a 16 ore, per le giornate festive e quelle precedenti le festività, a cui potranno accedere studenti e/o lavoratori anche occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro. Diverse previsioni potranno essere definite previo accordo aziendale e, laddove non si eserciti la contrattazione collettiva aziendale, previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale / Comitato Misto Paritetico competente.

In relazione alle specifiche realtà territoriali 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. 74 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 (RSA) da lui indicato o, in assenza di questa, dall'Organizzazione Sindacale territoriale a cui aderisce o conferisce mandato.

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

2. La variazione in aumento, anche delimitata nel tempo, della durata della prestazione del lavoratore a tempo parziale (clausola elastica) può avvenire mediante l'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. E' 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. 25/2/2000, n. 61, come modificato dall'art. 46, comma 1, del D.Lgs. 10/9/2003, 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.

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.
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. 75 Lavoratori affetti da patologie oncologiche

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

Ai sensi dell'art. 12 bis, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5/2/1992, 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 5/2/1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26/2/1992, 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 legge 4/2/1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

## Art. 76 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

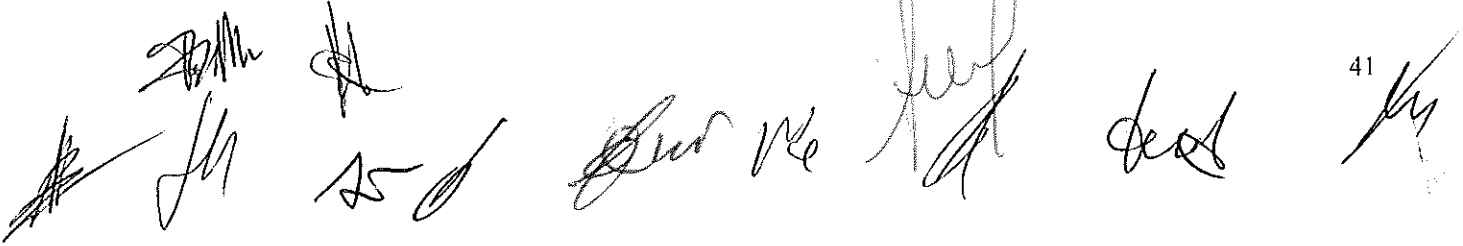
Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al Titolo III della legge 20/5/1970, n. 300 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

### TITOLO XIV

#### IL CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO

## Art. 77 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.



## TITOLO XV ORARIO DI LAVORO

### Art. 78 - Orario di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
2. Nel rispetto della disciplina di cui all'art. 8 del D.Lgs. 8/4/2003 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 pari a 173 ore mensili.

### Art. 79 - 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. 80 Permessi

1. In riferimento all'orario normale di lavoro, a far data dal 01/06/2014 ore di permesso retribuite annue sono stabilite in 16 per le imprese con oltre 15 dipendenti e in 8 per quelle fino a 15 dipendenti.
2. Nel caso di permessi individuali il lavoratore ne farà richiesta con almeno 24 ore di preavviso.
3. 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.
4. 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. 81 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.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.

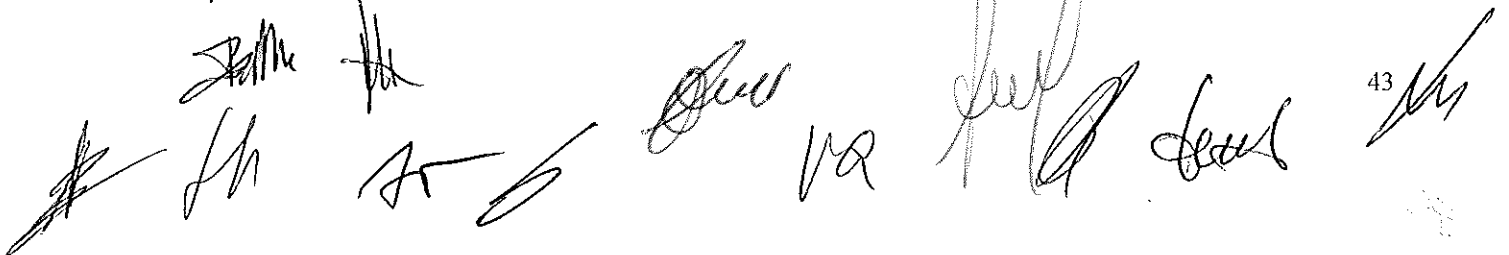
2. Per il conseguimento degli obiettivi di cui sopra le parti convengono che la distribuzione dell'orario di lavoro di cui al primo comma si realizzerà con articolazioni dell'orario di lavoro essenzialmente riscontrabili in turni unici continuati, fasce orarie differenziate e orari spezzati anche diversamente 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. 82 Flessibilità dell'orario**

1. Sulla base di quanto previsto dalla premessa al titolo XIV (tipologie contrattuali), si concorda che l'attuazione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro sia finalizzata al raggiungimento di risultati positivi sulla produttività e sulla qualità del servizio attraverso una maggiore efficienza organizzativa, tenendo conto al contempo e delle esigenze dei lavoratori e di risultati positivi occupazionali, anche con incremento di orari dei rapporti a tempo parziale e/o con trasformazione dei rapporti a tempo parziale in rapporti a tempo pieno.
2. In questo quadro, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, l'impresa attiverà il confronto finalizzato ad intese a livello aziendale per realizzare diversi regimi di orario con il superamento e con la riduzione dell'orario normale settimanale. Il superamento dell'orario normale settimanale sarà consentito sino al limite massimo di 48 ore e per un massimo di 25 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, 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. 83 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 48 ore settimanali per un massimo di 25 settimane.



## Art. 84 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 RSA 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, 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. 85 Indennità di reperibilità

A decorrere dall'01/06/2014, per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori espressi in euro:

Livello	Compenso giornaliero			Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1 - 2 - 3	4,82	7,22	7,81	31,30	31,89	34,29
4 - 5	5,72	8,99	9,63	37,61	38,25	41,52
6 - 7	6,58	10,81	11,40	43,71	44,30	48,52

## Art. 86 Banca delle ore

1. Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:
  - il numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione delle ore maturate non dovrà superare il 10% della 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. 87 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;
- 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 verificano 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. 88 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. 6/12/1923, n. 2657, è fissato in:
  - 42 ore .
2. Qualora sussistano fondati motivi che la riduzione settimanale di orario possa determinare una dequalificazione del servizio, una contrazione delle vendite o ingiustificati appesantimenti gestionali, l'orario di lavoro potrà essere di 44 ore settimanali.
3. Le ore eccedenti l'orario normale contrattuale, di cui al precedente comma 1, e fino alle 44 ore saranno recuperate con le modalità stabilite al comma 5.
4. Le ore intercorrenti fra l'orario normale di lavoro settimanale contrattuale e le 44 ore non sono da considerarsi lavoro straordinario a nessun effetto contrattuale.
5. Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dal successivo comma 9 saranno utilizzate, previa contrattazione aziendale e comunque in accordo tra le parti, a titolo di permesso individuale ovvero con diverse modalità. 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. 6/12/1923 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;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number 45 below it.

- 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 116 ore in ragione di anno.

**Art. 89 Lavoro straordinario, notturno e festivo**

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

Ai fini del rispetto dei limiti di cui ai precedenti due commi deve essere considerata la definizione che dell'orario dà la legge.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria.

Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione agli stessi organismi a scopo informativo.

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

	Per lavoro non a turni	Per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:		
prime due ore	25%	25%
ore successive	30%	30%
b) notturno fino alle ore 22	20%	15%
notturno oltre le ore 22	30%	15%
c) festivo	50%	50%

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom.

d) festivo con riposo compensativo	10%	10%
e) straordinario festivo	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
h) notturno festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
l) straordinario notturno festivo	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%	50%

Il lavoro straordinario deve essere richiesto per iscritto. Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere.

### Art. 90 Maggiorazioni

- Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale:
  - del 20% per la prestazione di lavoro fino alla 48a ora settimanale;
  - del 25% per le prestazioni eccedenti la 48a ora settimanale.
- Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 35% sulla retribuzione normale.
- Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 55% sulla quota oraria della normale retribuzione.
- Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.
- Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

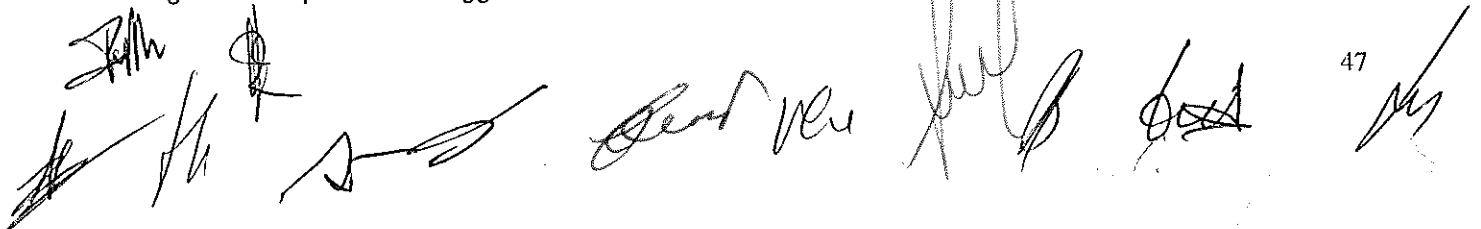
### Art. 91 Pagamento

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

## TITOLO XVI I RIPOSI

### Art. 92 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale. Il riposo settimanale coincide con la domenica. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.



I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per coloro che lavorano a turni ed affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestatato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

### **Art. 93 Riposo giornaliero**

1. Il riposo giornaliero deve essere fruito ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito in legge 6/8/2008, n. 133.
2. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dall'art. 41 del D.L. n. 112/2008, si demanda alla contrattazione aziendale o territoriale la possibilità di stabilire modalità diverse di fruizione del periodo di riposo giornaliero, garantendo comunque la sicurezza e la salute psicofisica dei lavoratori.
3. In attesa della regolamentazione che sarà attuata dalla contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive potrà essere frazionato per le 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.

## **TITOLO XVII FESTIVITÀ**

### **Art. 94 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. 95 Lavoro festivo

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo.
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.
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 5/3/1977 n. 54.

## TITOLO XVIII

### Art. 96 Ferie: computo dei giorni

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.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e, pertanto, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

### Art. 97 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.

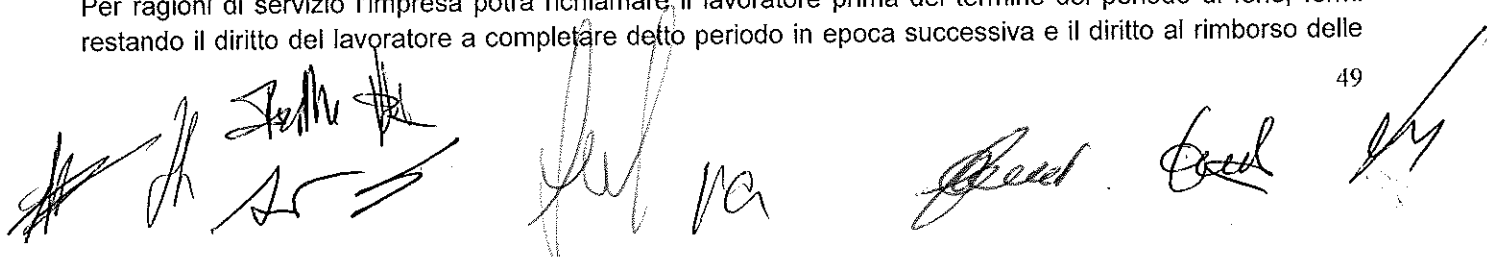
5. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto.

### Art. 98 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.
3. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

### Art. 99 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. 100 Irrinunciabilità delle ferie

Le ferie sono irrinunciabili.

## TITOLO XIX

### PERMESSI E CONGEDI

#### Art. 101 Permessi individuali

##### A. Permessi retribuiti

Le parti convengono che, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
Matrimonio di un figlio	1 giorni
Nascita o adozione di un figlio	2 giorni
decesso del padre, della madre, di un coniuge, di figli	3 giorni
decesso di un suocero, di un nonno, fratello/sorella	2 giorni

al dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro il dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso

In altri casi di forza maggiore il dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali attingere dalla banca ore.

Al dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per gravi e comprovati motivi familiari.

#### Art. 102 Permessi elettorali

1. I permessi elettorali sono regolamentati dall'art. 11 della legge 21/3/1990 n. 53 che così recita: "L'art. 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. 103 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. 104 Permessi per corsi regolari di studio**

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e 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 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 8/3/2000, n. 53.

### **Art. 105 Diritto allo studio: permessi delle 150 ore**

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze, per affinare e perfezionare le capacità tecniche delle stesse e per migliorare ed aumentare il loro rendimento.

Le Parti convengono che viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

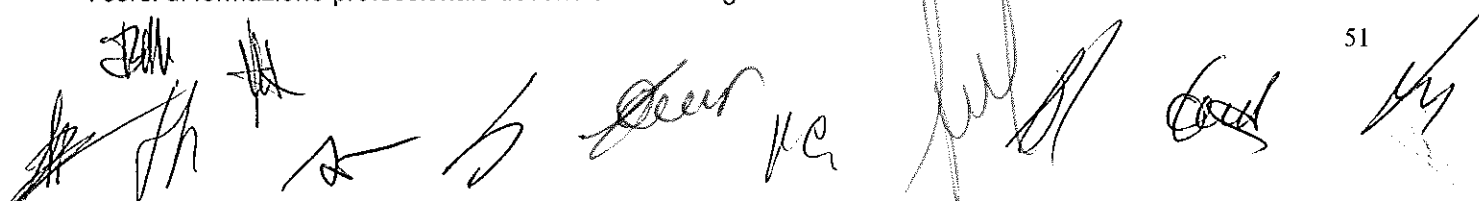
Diritto allo studio: 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a. il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;
- b. il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

#### Formazione professionale

i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:



- a. essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b. prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

#### Congedi per formazione permanente

la durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive dall'azienda.

**Lavoratori studenti** - In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970 per le aziende e per le Cooperative esercenti lavorazioni conto terzi, si conviene per i:

- a. **Lavoratori studenti universitari**, la concessione di un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.
- b. **Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali**, la concessione di tanti giorni di permessi retribuiti quanti sono i giorni degli esami di diploma. A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda, compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della Legge n. 402/1996.

#### **Art. 106 Congedi e permessi per diversamente abili**

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, nonché, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 53 dell'8/3/2000, i familiari lavoratori che assistano con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5/2/1992 n. 104, e cioè:
  - a) a). il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino ai tre anni di età del bambino;
  - b) b). in alternativa al punto I), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;

- c) c). 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 a),b), e c), 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 b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

### **Art. 107 Congedo matrimoniale**

1. Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di 15 giorni ( 80 ore) di calendario. Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito se avessero lavorato. Per questi ultimi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda ( 24 ore ) in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS ( 56 ore ) se dovuto.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

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.

## **TITOLO XX**

### **OBBLIGHI DI LEVA**

### **Art. 108 Disciplina applicabile**

Con riferimento agli obblighi di leva si applicano le disposizioni della legge 23/8/2004, n. 226.

## **TITOLO XXI**

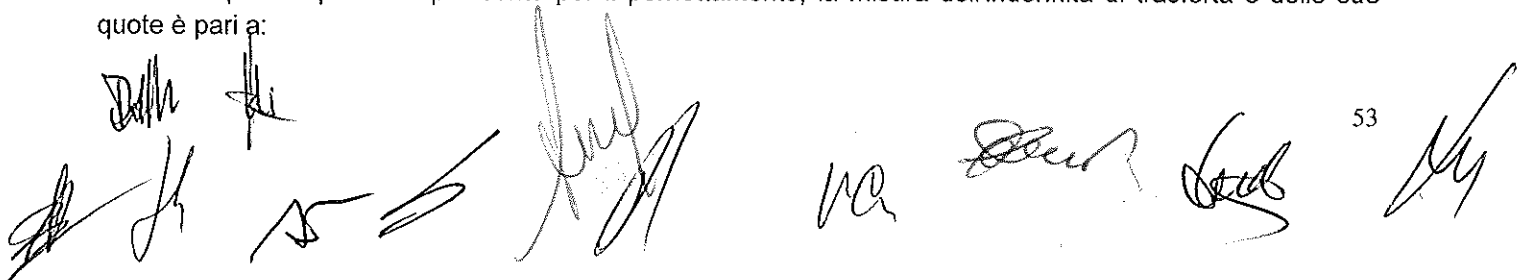
### **TRASFERTE E TRASFERIMENTI**

### **Art. 109 Trasferta**

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

Le parti confermano che l'indennità così come disciplinata nel presente articolo continua ad essere esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di Contratto.

Premesso che gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15 per cento per le quote relative ai pasti e per il 70 per cento per il pernottamento, la misura dell'indennità di trasferta e delle sue quote è pari a:



Misura dell'indennità	Dal 01/06/2014
Trasferta intera	46,48
Quota per il pasto meridiano o serale	11,72
Quota per il pernottamento	19,36

### Art. 110 Condizioni e limiti del trasferimento

1. A norma dell'art. 13 della legge 20/5/1970 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 15/7/1966 n. 604 e della legge 20/5/1970 n. 300 come modificate dalla legge 11/5/1990 n. 108.

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

### Art. 111 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. 112 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.A.

### **Art. 113 Mobilità orizzontale**

In relazione alle esigenze tecnico-produttive, organizzative, il lavoratore può essere adibito a tutte le mansioni relative al livello nel quale risulta essere inquadrato, anche in ambienti organizzativi e siti produttivi diversi da quello di provenienza, purché nel raggio di 30 km, con un preavviso di 15 giorni.

Per quanto riguarda i casi relativi a chilometraggi superiori saranno possibili accordi in sede aziendale e territoriale che regolino la materia.

## **TITOLO XXII**

### **AMBIENTE**

### **Art. 114 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 e successive integrazioni e modificazioni.

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 rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività.

### **Art. 115 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. E' parimenti a carico della cooperativa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario o per particolari lavorazioni.
3. Le spese relative agli indumenti di cui al primo comma del presente articolo possono essere sostituite con una indennità aggiuntiva della retribuzione, che sarà fissata in sede aziendale.
4. La cooperativa è tenuta a fornire, salvo ulteriori necessità relative agli addetti a reparti particolari, almeno due divise l'anno al personale dipendente. Il dipendente avrà buona cura degli indumenti stessi messi a sua disposizione.

### **Art. 116 Videoterminali**

1. Le parti convengono che le apparecchiature informatiche, dotate di video terminale, di cui alla Direttiva del Consiglio CEE del 29/5/1990, sono da considerarsi un comune strumento di lavoro che agevola lo

svolgimento della attività lavorativa. 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 e successive integrazioni e modificazioni.

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.

## **TITOLO XXIII MALATTIA**

### **Art. 117 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. 118 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. 119 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.
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 20/5/1970 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. 120 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, 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 dal presente CCNL, con l'osservanza delle procedure in esso contenute.

### **Art. 121 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:
  - a. non si tratti di malattie croniche;
  - b. siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
  - c. 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. 122 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 09 mesi.

### **Art. 123 Malattia e trattamento economico**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il 2° giorno dall'inizio dell'assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art.5 della legge n. 300.

In caso di interruzione del servizio per malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side.]*

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti a un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono commutate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di un servizio per le cause in questione, a integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti Previdenziali o Assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 7 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori, un'integrazione economica fino al raggiungimento del 75% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 7 giorni viene riconosciuta al lavoratore un'integrazione economica a carico della azienda fino al raggiungimento del 75% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Le parti convengono che a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 3 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

## **TITOLO XXIV**

### **INFORTUNIO – MALATTIE PROFESSIONALI**

#### **Art. 124 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. 125 Infortunio sul lavoro - malattia e trattamento economico**

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Durante l'interruzione del servizio l'azienda corrisponderà al dipendente quanto appresso:

In caso di infortunio o malattia professionale

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom.]*

- Per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita;
- Per i successivi giorni e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al dipendente un trattamento contributivo a carico dell'azienda pari al 80% della retribuzione percepita.

### **Art. 126 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 30/4/1962 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.

### **Art. 127 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 XXV**

### **GRAVIDANZA E PUERPERIO**

### **Art. 128 Astensione obbligatoria dal lavoro e trattamento economico**

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

### **Art. 129 Congedo parentale e trattamento economico**

1. Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 26/3/2001, 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:
  - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - c) 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. 26/3/2001, 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 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29/2/1980 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, del D.L. n. 633/1979 convertito con legge n. 33/1980.
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 8/3/2000 n. 53.
7. Le disposizioni del presente articolo, ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26/3/2001, 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. 26/3/2001, 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. 130 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. 26/3/2001, 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. 26/3/2001, 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. 26/3/2001, 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 D.P.R. 28/12/2000, 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. 26/3/2001, n. 151. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe le ferie in godimento da parte del genitore.

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten marks*

*Handwritten marks*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark* 60

## Art. 131 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. 26/3/2001, n. 151.

## Art. 132 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 prevista nel presente CCNL.
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.
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. 26/3/2001, n. 151.

## TITOLO XXVI

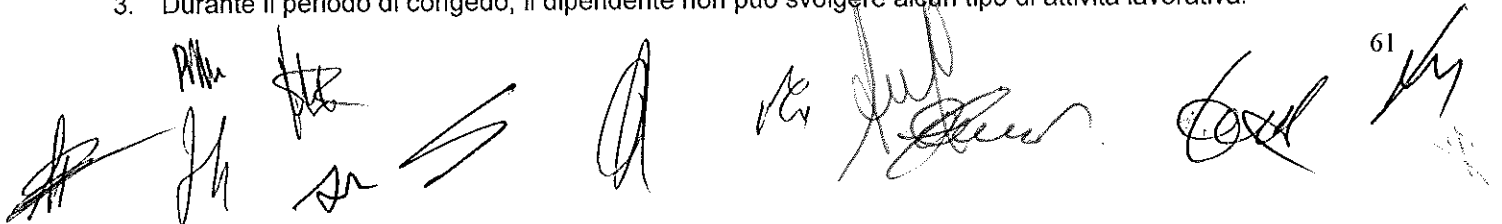
### ASPETTATIVE NON RETRIBUITE E SOSPENSIONI DAL LAVORO

## Art. 133 Tossicodipendenti - Etilisti

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.
4. 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.
5. L'aspettativa non potrà essere superiore ai 12 mesi.

## Art. 134 Esigenze personali e familiari

1. Ai sensi del comma 2, dell'art. 4, della legge 8/3/2000 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.
2. 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.
3. Durante il periodo di congedo, il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.



61

4. 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 21/7/2000 n. 278. Eventuali modalità differenti da quanto previsto da tale decreto interministeriale potranno essere stabilite dalla contrattazione di secondo livello.
5. E' 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. 135 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. 136 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.

### **Art. 137 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 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 XXVII**

### **ANZIANITÀ DI SERVIZIO E SCATTI**

#### **Art. 138 Decorrenza**

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale dell'azienda, 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.

### Art. 139 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. 140 Scatti di anzianità

1. Gli aumenti periodici biennali sono pari a quelli indicati nella tabella sotto riportata.
2. Al socio e al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

Livello	Soci lavoratori Euro	Dipendenti Cooperative e PMI
Quadri	25,04	27,82
I	23,98	26,64
II	22,07	24,52
III	19,61	21,79
IV	17,94	19,93
V	17,94	19,93
VI	14,85	16,51
VII	14,85	16,51

3. 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.

## TITOLO XXVIII

### TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 141 Retribuzione normale

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

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

- I. paga base nazionale conglobata, comprensiva, dei punti di indennità di contingenza scattati fino al 31/1/1977, dalle EDR ;
- II. eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto;
- III. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

### Art. 142 Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente 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.

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. 143 Minimi tabellari

1. A decorrere dal 01/06/2014 scadenze appresso indicate a tutto il personale verranno erogati i seguenti importi salariali:

A) Per il socio dipendente – la normale retribuzione del socio dipendente ha natura di partecipazione agli utili dell'impresa di cui si è coassunto il rischio e non un vero e proprio salario tradizionalmente inteso, costituito da:

1. Paga base conglobata

categoria	Retribuzione dal 01/06/2014
Quadro	1671,24
I	1515,21
II	1368,18
III	1185,58
IV	1122,14
V	1068,23
VI	1020,06
VII	972,06

2. Ristorno: che fa parte delle logiche moderne della contrattazione e rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la Cooperativa e i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nella misura in cui sia collegato ad un miglioramento della produttività riconosciuto dalla cooperativa che rientra ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4 punto II della Legge n. 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti.

Il ristorno non può essere previsto in misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi integrativi alle retribuzioni medesime che potrà essere anticipato in previsione anche a ratei mensili.

B) Per i lavoratori dipendenti da Cooperative e delle PMI



1. Paga base nazionale conglobata come da tabella sotto riportata

categoria	Retribuzione dal 01/06/2014
QUADRI	1938,63
I	1782,60
II	1609,62
III	1394,80
IV	1320,17
V	1256,74
VI	1207,00
VII	1143,60

Per la dinamica degli effetti economici (periodi 01/06/2015 – 01/06/2016) si applica l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo in sostituzione del tasso di inflazione programmato l'indice IPCA – Indice Prezzi al Consumo Armonizzati in ambito europeo per l'Italia.

#### Art. 144 Divisori convenzionali

1. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per 26.
2. La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:
  - 173 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;

#### Art. 145 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. 146 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. 147 Mensilità supplementare (13a )

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 (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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

## TITOLO XXIX

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 148 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:
  - a) l'irregolare, grave e dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze di lavoro;
  - b) l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
  - c) il danneggiamento volontario di beni dell'azienda e/o di terzi;
  - d) l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;
  - e) i comportamenti gravemente riprovevoli ai danni dei colleghi, quali minacce, persecuzioni, anche psicologiche e molestie sessuali ai sensi del D.Lgs. 30/5/2005 n. 145.
4. Se il contratto è a tempo indeterminato al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità prevista.

#### Art. 149 Motivazione del licenziamento

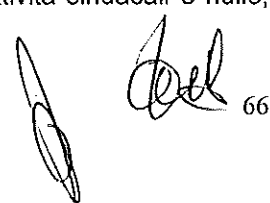
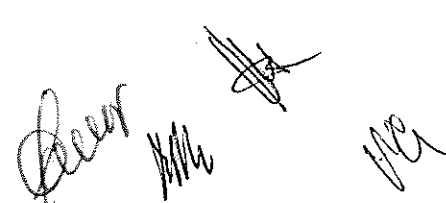
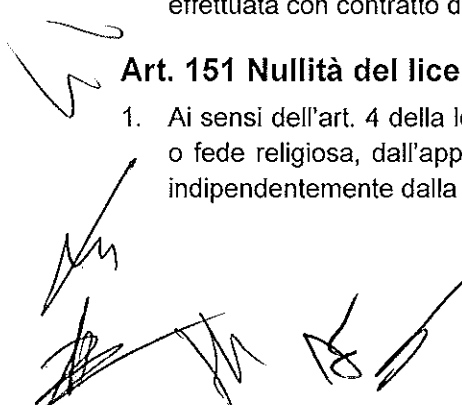
1. Con riferimento alla legge 11/5/1990 n. 108 la cooperativa deve comunicare il licenziamento per iscritto a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento da parte dell'interessato, che può chiedere per iscritto, entro quindici 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:
  - a) in periodo di prova;
  - b) ultrasessantacinquenni in possesso dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia.

#### Art. 150 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. 151 Nullità del licenziamento

1. Ai sensi dell'art. 4 della legge 15/7/1966 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 20/5/1970, 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. 152 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. 26/3/2001, 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.

### **Art. 153 Consultazione della R.S.A.**

Nel caso di adozione di un provvedimento di licenziamento per giustificato motivo oggettivo la cooperativa consulterà la 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. 154 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. 155 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. 155 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 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, a pena di nullità, alla Direzione Provinciale del Lavoro entro il termine di un mese.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

## Art. 156 Convalida delle dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre

1. Ai sensi del D.Lgs. 26/3/2001, 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, ad una indennità pari a quella di preavviso.

## Art. 157 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 e VII 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 e VII 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 e VII 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.

### NOTA A VERBALE COOPITALIANE

Per le cooperative, il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie, come previsto ai sensi della legge 03.04.2001 n. 142 e successive modifiche.

## Art. 158 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 corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a mensilità.

## Art. 159 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 secondo le norme della legge 29/5/1982 n. 297.
2. Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 Codice Civile, come modificato dalla legge 29/5/1982 n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le somme corrisposte ai seguenti titoli:

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

### **Art. 160 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. 161 Corresponsione del T.F.R.**

1. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29/5/1982 n. 297, 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.

## **TITOLO XXX**

### **DOVERI DEI LAVORATORI**

#### **Art. 162 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 dell'azienda e allo sviluppo del movimento cooperativo.

#### **Art. 163 Obblighi dei lavoratori**

1. Il lavoratore, nello svolgimento della sua attività nell'impresa, deve compiere il suo dovere ed osservare le disposizioni impartite dalla Direzione, le norme contrattuali e regolamentari, previste dall'art. 205, 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. 164 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 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione delle sanzioni previste dal successivo art. .

## Art. 165 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. 191 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. 176 e grave mancanza degli obblighi di cui al presente CCNL;
- 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;
  - 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.A..
  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. 166 Contestazione degli addebiti

1. I provvedimenti disciplinari di cui ai punti del presente articolo e del 1° comma dell'art. 136, 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 20/5/1970 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. 167 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; 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.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

## TITOLO XXXI

### DISPOSIZIONI VARIE E FINALI

#### Art. 168 - Conciliazione in sede sindacale

1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.Lgs. 29/10/1998 n. 387, per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale presso l'associazione interessata 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 / Comitato Misto Paritetico competente per territorio.
2. La Commissione di conciliazione territoriale è composta:
  - a) per le imprese, da un rappresentante della stessa Associazione interessata;
  - 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 datoriale, ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A.R., trasmissione a mezzo fax, consegna a mano in duplice copia o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
5. Ricevuta la comunicazione, la Commissione di conciliazione provvederà, entro 20 giorni, alla convocazione delle parti fissando il giorno, l'ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 410 bis del c.p.c.
6. Il termine previsto dall'art. 410 bis del c.p.c. decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione datoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
7. La Commissione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.
8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve:
  - a) contenere il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia;
  - b) attestare la presenza dei rappresentanti dell'Organizzazione Sindacale e dell'Associazione datoriale, le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
  - c) attestare la presenza delle parti, personalmente comparse o correttamente rappresentate.
9. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113 comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c., come modificati dalla legge n. 533/1973 e dal D.Lgs. n. 80/1998 e dal D.Lgs. n. 387/1998, in sede di Commissione di conciliazione.



10. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.
11. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

**- Nota a verbale -**

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

**Art. 169 Arbitrato irrituale**

1. Ove il tentativo di conciliazione all'art. 410 c.p.c. non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11/8/1973 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 datoriale e dall'Organizzazione Sindacale territoriale 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 agli artt. 412 ter e 412 quater del codice di procedure civile e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.
9. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater del c.p.c.

## **TITOLO XXXII**

### **ESCLUSIVITÀ DI STAMPA**

#### **Art. 170 Esclusività di stampa**

Il presente C.C.N.L. è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia sull'interpretazione del contratto le Organizzazioni firmatarie si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La Parte interessata invia alla controparte apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del C.C.N.L..

L'impresa è tenuta ad affiggere il presente C.C.N.L. nell'apposita bacheca.

## **TITOLO XXXIII**

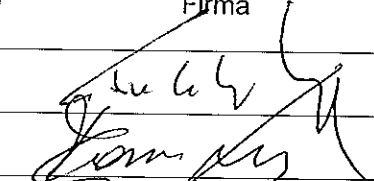
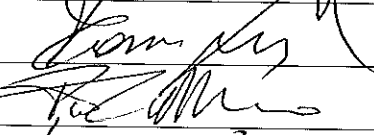
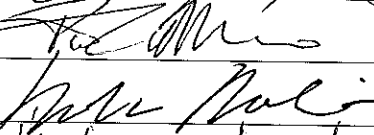
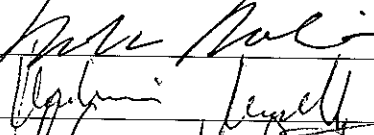
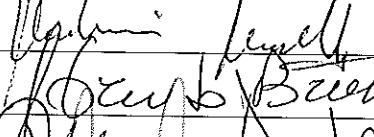
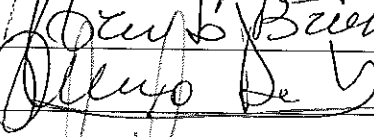
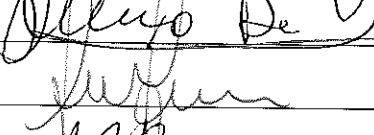

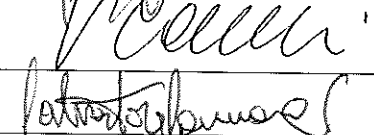
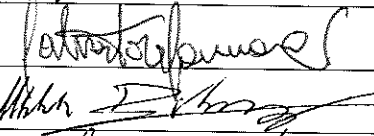
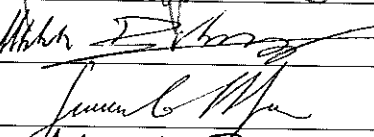
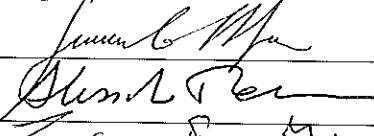
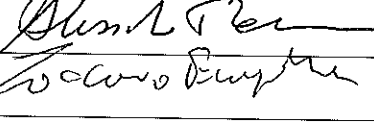
### **DEPOSITO**

#### **Art. 171 Deposito**

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Il presente Protocollo è siglato in data 28 maggio 2014 dalle sigle in calce ed è composto da 23 (ventitre) titoli 171 (centosettantuno) articoli occupanti n. 75 pagine e se ne sono prodotti n. 18... originali.

Roma 28 maggio 2014

Denominazione Organizzazione	Rappresentante	Firma
COOPERATIVE ITALIANE	GIUSEPPE CARBONE	
IMPRESA ITALIA	DOMENICO SURACE	
CONF.S.A.A.P.	PIETRO BELLOMO	
A.E.C.P.	MARCO PALOMBI GIORDANO SBRONINI	
U.P.L.A.	UMBERTO FERRO ROBERTA FERRO	
CEPA-A	ERNESTO BRUZICHES	
CEPA-A TERZIARIO	ADRIANO DE BIASE	
CEPA-AAIMA	DANIELE GREGORIO SCALISE	
A.L.D.E.P.I.	MASSIMO SGRIGNUOLI VITO CARUCCI DEMETRIO	
FASPI-CONFSAL	SALVATORE SCUMACI	
A.L.P.PI.	MICHELE BELLOMO	
FE.N.A.L.PI	GIANCARLO DEL GENIO	
CONFLAVORATORI	ALESSANDRO TAVERNA	
CONF.A.I.L.	EVANGELISTA ZACCARIA	