

*Il rinnovo di questo C.C.N.L.
è dedicato a Roberto Dessì,
Segretario Generale di A.N.C.D., Conad,
recentemente scomparso*

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

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

Accordo di rinnovo del 2 luglio 2004

**Testo ufficiale
in vigore dal 1° gennaio 2003**

PROPRIETÀ RISERVATA

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

INDICE

COSTITUZIONE DELLE PARTI	Pag.	4
PREMESSA AL CCNL	Pag.	9
VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.....	Pag.	10

PARTE I - RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Organizzazione del sistema	Pag.	12
Diritti di informazione	Pag.	13
Partecipazione	Pag.	17
Livelli della contrattazione.....	Pag.	19
Procedure del negoziato contrattuale.....	Pag.	19

TITOLO II - STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Osservatorio Nazionale	Pag.	21
Commissione paritetica nazionale	Pag.	22
Ente bilaterale	Pag.	23
Comitati misti paritetici	Pag.	24
Livello di confronto regionale	Pag.	25

TITOLO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Funzioni e materie	Pag.	26
Assetto retributivo dei lavoratori direttivi.....	Pag.	27

TITOLO IV - WELFARE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo di previdenza complementare	Pag.	28
Assistenza sanitaria integrativa	Pag.	29

TITOLO V - DIRITTI SINDACALI

Dirigenti sindacali	Pag. 30
Contributi sindacali	Pag. 30
Diritti sindacali delle rappresentanze dall'art. 14, comma 1, lett. b)	Pag. 31
R.S.U.: Compiti, funzioni e composizione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie	Pag. 31
Composizione sperimentale delle R.S.U.	Pag. 32
Permessi sindacali retribuiti delle R.S.U.	Pag. 33
Clausola di salvaguardia	Pag. 34
Permessi sindacali retribuiti delle R.S.U. composte sperimentalmente	Pag. 34
Regole di elezione della R.S.U. ed esercizio dei diritti sindacali	Pag. 34
Permessi non retribuiti	Pag. 34
Affissioni	Pag. 35
Assemblea	Pag. 35
Referendum	Pag. 36
Distacco sindacale	Pag. 36

PARTE SECONDA - MERCATO DEL LAVORO

TITOLO VI - LAVORO DEI SOGGETTI AVENTI DIRITTO AD ASSUNZIONE OBBLIGATORIA

Assunzioni obbligatorie	Pag. 38
Lavoratori a rischio di esclusione sociale	Pag. 38

TITOLO VII - FORMAZIONE

Contenuti, obiettivi e strumenti della formazione professionale	Pag. 39
---	---------

TITOLO VIII - APPALTI

Disciplina degli appalti	Pag. 41
------------------------------------	---------

TITOLO IX - TRASFERIMENTO DI AZIENDA

Disciplina del trasferimento di azienda	Pag. 42
---	---------

TITOLO X - MOBILITÀ

Processi di riorganizzazione e mobilità dei lavoratori	Pag. 43
--	---------

TITOLO XI - PARI OPPORTUNITÀ, AZIONI POSITIVE, TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Commissione paritetica	Pag. 44
----------------------------------	---------

Molestie sessuali. Misure da adottare per la prevenzione e la repressione delle molestie sessuali nell'ambiente di lavoro	Pag. 45
---	---------

Mobbing. Misure da adottare per la prevenzione e la repressione di ogni forma di violenza morale e persecuzione psicologica (mobbing) negli ambienti di lavoro	Pag. 47
--	---------

PARTE TERZA - DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO

TITOLO XII - ASSUNZIONE

Norme	Pag. 50
-----------------	---------

Documenti per l'assunzione	Pag. 50
--------------------------------------	---------

Periodo di prova	Pag. 51
----------------------------	---------

TITOLO XIII - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

SEZIONE PRIMA - NORME GENERALI

Inquadramento	Pag. 52
-------------------------	---------

Livelli di inquadramento	Pag. 53
------------------------------------	---------

Passaggi di qualifica	Pag. 66
---------------------------------	---------

Attività prevalente	Pag. 67
-------------------------------	---------

Trattamento economico - anzianità	Pag. 67
---	---------

Responsabilità civili e penali	Pag. 67
--	---------

SEZIONE SECONDA - NORME APPLICABILI ALLA CATEGORIA DEI QUADRI

Requisiti di appartenenza alla categoria quadri	Pag. 68
---	---------

Profili	Pag. 69
-------------------	---------

Attribuzione della categoria e procedure	Pag. 71
--	---------

Trattamento economico	Pag. 71
---------------------------------	---------

Responsabilità civile	Pag. 72
---------------------------------	---------

Informazione	Pag.	72
Formazione	Pag.	73
Mutamento provvisorio di mansioni	Pag.	73
Trasferimento	Pag.	74
Assistenza sanitaria integrativa	Pag.	74
Orario di lavoro	Pag.	76
TITOLO XIV - TIPOLOGIE CONTRATTUALI		
Premesse generali	Pag.	76
SEZIONE PRIMA - L'APPRENDISTATO		
Premessa	Pag.	77
CAPO I - DISCIPLINA TRANSITORIA DLL'APPRENDISTATO		
Normativa	Pag.	77
Limiti numerici	Pag.	77
Ammissibilità	Pag.	77
Durata dell'apprendistato	Pag.	78
Durata dell'impegno formativo	Pag.	79
Contenuto della formazione	Pag.	79
Periodo di prova	Pag.	80
Trattamento normativo	Pag.	80
Trattamento economico	Pag.	81
Percentuale di conferma	Pag.	81
Disposizioni finali	Pag.	82
CAPO II - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO		
Normativa	Pag.	82
Limiti numerici	Pag.	82
Procedure di applicabilità	Pag.	83
Apprendistato per l'espletamento del diritto. dovere di istruzione e formazione. . .	Pag.	83
Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione .	Pag.	83
Apprendistato professionalizzante	Pag.	83
Apprendistato professionalizzante, modalità di erogazione e contenuti della formazione	Pag.	85

Periodo di prova	Pag.	86
Trattamento normativo	Pag.	86
Trattamento economico.	Pag.	86
Percentuale di conferma	Pag.	87
Disposizioni finali	Pag.	87

SEZIONE SECONDA - CONTRATTO DI INSERIMENTO

Normativa	Pag.	88
Campo di applicazione	Pag.	88
Ammissibilità	Pag.	88
Piano individuale di inserimento	Pag.	88
Durata del contratto	Pag.	89
Disciplina del rapporto di lavoro	Pag.	90
Trattamento economico.	Pag.	90
Percentuale di conferma	Pag.	91
Anzianità di servizio	Pag.	91
Disposizione finale	Pag.	91

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

Contratto a tempo determinato.	Pag.	92
Contratto di somministrazione a tempo determinato	Pag.	94
Percentuale di lavoratori assumibili con contratto di lavoro a tempo determinato e impiegabili previa stipulazione di contratto di somministrazione a tempo determinato	Pag.	95

SEZIONE QUARTA - IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Nozioni, principi generali e finalità	Pag.	96
Normativa	Pag.	97
Forma e contenuto del contratto individuale.	Pag.	97
Lavoro supplementare e lavoro straordinario	Pag.	99
Clausole flessibili e clausole elastiche	Pag.	99
Lavoratori affetti da patologie oncologiche	Pag.	102
Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale	Pag.	102

SEZIONE QUINTA - IL CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO

Regole applicabili al lavoro ripartito	Pag. 103
--	----------

TITOLO XV - ORARIO DI LAVORO

SEZIONE PRIMA - IL TEMPO DI LAVORO

Durata settimanale - Lavoro effettivo	Pag. 104
Orario di lavoro delle cooperative minori	Pag. 104
Lavoro fuori sede	Pag. 105
Monte ore di riduzione - Criteri di applicazione	Pag. 106
Distribuzione dell'orario.	Pag. 107
Flessibilità dell'orario	Pag. 108
Accordi aziendali sui regimi flessibili di orario	Pag. 109
Procedure	Pag. 110
Banca delle ore.	Pag. 110
Lavoro ordinario notturno	Pag. 111
Orario Ipermercati.	Pag. 111
Personale con funzioni direttive	Pag. 112
Lavoro discontinuo	Pag. 113
Lavoro straordinario	Pag. 114
Maggiorazioni	Pag. 114
Pagamento	Pag. 115

SEZIONE SECONDA - I RIPOSI

Riposo settimanale	Pag. 116
Festività.	Pag. 116
Lavoro festivo	Pag. 117
Lavoro nei giorni di riposo settimanali	Pag. 117
Ferie: computo dei giorni	Pag. 117
Determinazione del periodo delle ferie.	Pag. 118
Ratei ferie	Pag. 118
Interruzione delle ferie	Pag. 119
Irrinunciabilità delle ferie	Pag. 119

SEZIONE TERZA - PERMESSI E CONGEDI

Permessi individuali	Pag. 119
Permessi elettorali	Pag. 120
Permessi di consigliere di parità	Pag. 120
Permessi per corsi regolari di studio	Pag. 121
Diritto allo studio: permessi delle 150 ore	Pag. 121
Congedi e permessi per handicap	Pag. 123
Congedo matrimoniale	Pag. 123

TITOLO XVI - OBBLIGHI DI LEVA

Disciplina applicabile.	Pag. 124
---------------------------------	----------

TITOLO XVII - TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Trasferta	Pag. 124
Condizioni e limiti del trasferimento	Pag. 124
Trasferimenti con cambio di residenza	Pag. 125
Trasferimenti senza cambio di residenza per esigenza di ristrutturazione, concentrazione, ecc.	Pag. 126

TITOLO XVIII - AMBIENTE, SALUTE, MALATTIA ED INFORTUNIO

Normative generali	Pag. 126
Videoterminali	Pag. 126
Iscrizione al servizio sanitario nazionale	Pag. 127
Definizione di malattia.	Pag. 127
Comunicazione e certificazione medica	Pag. 127
Doveri del lavoratore ammalato	Pag. 128
Diritti del lavoratore ammalato	Pag. 129
T.B.C	Pag. 129
Trattamento economico.	Pag. 129
Assicurazione contro gli infortuni	Pag. 130
Trattamento economico per infortunio	Pag. 131
Ripresa del lavoro.	Pag. 131
Norme di rinvio	Pag. 132

TITOLO XIX - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Astensione obbligatoria dal lavoro e trattamento economico	Pag. 132
Congedo parentale e trattamento economico	Pag. 134
Congedi dei genitori	Pag. 135
Congedo di paternità	Pag. 136
Certificazione di gravidanza	Pag. 137

TITOLO XX - ASPETTATIVE NON RETRIBUITE E SOSPENSIONI DAL LAVORO

Tossicodipendenti	Pag. 138
Etilisti	Pag. 138
Esigenze personali e familiari	Pag. 138
Obblighi del lavoratore in aspettativa	Pag. 139
Procedure - Limiti - Sostituzioni	Pag. 139
Casi di sospensione dell'attività lavorativa	Pag. 140

TITOLO XXI - ANZIANITÀ DI SERVIZIO E SCATTI

Decorrenza	Pag. 140
Frazioni di anno	Pag. 141
Scatti di anzianità	Pag. 141

TITOLO XXII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Retribuzione normale	Pag. 142
Retribuzione di fatto	Pag. 143
Aumenti minimi tabellari	Pag. 144
Una tantum	Pag. 145
Eccedenze collettive	Pag. 146
Divisori convenzionali	Pag. 146
Indennità di cassa	Pag. 147
Corresponsione della retribuzione	Pag. 147
Mensilità supplementari	Pag. 147

TITOLO XXIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Recesso per giusta causa	Pag. 148
------------------------------------	----------

Motivazione del licenziamento	Pag. 149
Licenziamento simulato	Pag. 149
Nullità del licenziamento	Pag. 150
Nullità del licenziamento a causa di matrimonio	Pag. 150
Consultazione della R.S.U	Pag. 150
Trattamento economico del lavoratore dimissionario	Pag. 151
Modalità delle dimissioni a causa di matrimonio	Pag. 151
Convalida delle dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre.	Pag. 152
Termini del preavviso	Pag. 152
Effetti del mancato preavviso	Pag. 153
Determinazione del trattamento di fine rapporto	Pag. 153
Decesso	Pag. 154
Corresponsione del T.F.R	Pag. 154

TITOLO XXIV - DOVERI DEI LAVORATORI - NORME DISCIPLINARI

Rapporti fra i lavoratori	Pag. 155
Obblighi dei lavoratori	Pag. 155
Giustificazione delle assenze	Pag. 155
Provvedimenti disciplinari	Pag. 156
Contestazione degli addebiti.	Pag. 158
Procedimento penale	Pag. 158

PARTE QUARTA - DISPOSIZIONI VARIE E FINALI

TITOLO XXV - CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Conciliazione in sede sindacale	Pag. 160
Arbitrato irrituale	Pag. 162

TITOLO XXVI - CAUZIONI

Norme generali	Pag. 163
Rivalsa	Pag. 164
Recupero	Pag. 164

TITOLO XXVII - CALO MERCI E INVENTARIO

Calo merci	Pag. 164
Inventario	Pag. 165

TITOLO XXVIII - COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO. CONCESSIONI CREDITI AI CLIENTI

Modalità della coabitazione vitto e alloggio	Pag. 165
Norme per i crediti ai clienti	Pag. 166

TITOLO XXIX- REGOLAMENTI AZIENDALI E ABBIGLIAMENTO DA LAVORO

Regolamenti aziendali.	Pag. 167
Abbigliamento da lavoro	Pag. 167

TITOLO XXX - DECORRENZA E DURATA

Commissione paritetica nazionale per la classificazione dei lavoratori	Pag. 168
Contributo di servizio contrattuale	Pag. 169
Decorrenza e durata	Pag. 170

ALLEGATO 1

Tabelle indennità di contingenza.	Pag. 171
---	----------

ALLEGATO 2

Statuto PREVICOOPER	Pag. 172
-------------------------------	----------

ALLEGATO 3

Statuto del fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa COOPERSALUTE	Pag. 204
--	----------

ALLEGATO 4

Garanzie di Assistenza sanitaria per i Quadri dipendenti da Imprese della distribuzione cooperativa	Pag. 212
---	----------

ALLEGATO 5

Responsabilità sociale dell'impresa cooperativa	Pag. 213
---	----------

ALLEGATO 6

Spacci di piccole dimensioni, lavoratori retribuiti a provvigione norme varie	Pag. 214
---	----------

ALLEGATO 7

Regolamento per le trattenute del contributo di servizio contrattuale Pag. 216

ALLEGATO 8

Protocollo per le acquisizioni Pag. 217

ALLEGATO 9

Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali,
sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo. Pag. 218

ALLEGATO 10

Accordo interconfederale sulle nove relazioni industriali
Associazioni Cooperative/Confederazioni Sindacali Pag. 228

ALLEGATO 11

Accordo interconfederale sulle R.S.U. Associazioni
Cooperative/Confederazioni Sindacali Pag. 237

ALLEGATO 12

Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie Pag. 248

ALLEGATO 13

Protocollo d'intesa per l'applicazione del D.Lgs 626/94 Pag. 253

LEGGI E REGOLAMENTI Pag. 265

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 17 ottobre 2005 in Roma presso la sede della ANCC si sono incontrati:

tra

l'Associazione Nazionale delle Cooperative di Consumatori ANCC coop (Lega Nazionale Cooperative e Mutue) rappresentata dal Presidente Aldo Soldi, dal Vice Presidente Vicario Enrico Migliavacca, dai Vice Presidenti Paolo Cantelli e Paolo Cattabiani, da Franco Barsali Responsabile del Settore Lavoro e Formazione, da Andrea Papini e da una delegazione composta da Eden Baraldi, Gianni Barbetti, Francesco Battaglino, Gianfranco Beltramini, Nicoletta Bencivenni, Franco Branchetti, Mauro Bruzzone, Silvia Canepari, Stefania Conti, Ernesto Dalle Rive, Maurizio Fasce, Piero Forconi, Angelo Gerli, Gastone Gimmignani, Edoardo Laccu, Luciano Landi, Paolo Palmerio, Graziano Pellicciari, Fiorenzo Romè;

l'Associazione Nazionale Cooperative fra Dettaglianti ANCD - Conad (Lega Nazionale Cooperative e Mutue) rappresentata dal Segretario Generale Roberto Dessì, da Federico Genitoni Settore Sindacale e da Franco Artale, Moreno Batani, Maristella Di Raddo, Lino Fioravanti, Enrico Navi, Marcello Tedeschi, Stefania Ungaretti, Tiziana Zaccaria;

La Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione (Confederazione Cooperative Italiane) rappresentata dal Presidente della Federconsumo Pierluigi Angeli, dal Vice Presidente Aldo Sironi, dal Direttore di Federconsumo Livio Camilli e da Mauro Dallapè, Tiziano Bambi, Matteo Larice e dal Responsabile Relazioni Sindacali Confcooperative Sabina Valentini;

l'Associazione Italiana Cooperative di Consumo (AGCI) rappresentata dal Presidente Giorgio Brunelli con l'assistenza dell'Associazione Generale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Maurizio Zaffi e da Filippo Turi dell'Ufficio Relazioni Industriali;

e

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FIL-CAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dal Responsabile del Settore e Presidente del C.D. Luigi Coppini, dai Segretari Nazionali Carmelo Caravella, Flora Carlini, Marinella Meschieri, Bruno Perin, Maurizio Scarpa, Carmelo Romeo, e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale: Abbonizio Marzia, Acconci Angela, Agassini Silvia, Albanella Luisa, Alberti Donatella, Angelini Dalida, Anile Lucia, Antonioli Maura, Baini Giuliana, Balestrieri Francesca, Bandelloni Walter, Banella Ivo, Belli Otello, Besenzoni Gianfranco, Bianchi Ennio, Bigazzi Sabina, Biscaro Vigilio, Bortolami Adriano, Botta Danila, Bracone Sonia, Brogi Barbara, Broglia Miriam, Calò Luigina, Camellini Elisa, Campari Ramona, Canepa Piero, Capponi Fabio, Caridi Samantha, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Casagrande Ezio, Castagnini Fabio, Ca-

stellani Cristina, Cattaneo Federica, Cetti Pierluigi, Ciarlo Giovanni, Ciavarella Maria, Ciman Rosella, Cioffi Canio, Codonesu Sergio, Consolini Alessandra, Corazzesi Luigi, Cuntrò Anna, Dameli Nadia, Dangioli Marina, De Filippo Antonio, De Rocco Elena, Debbi Teresa, Decicco Tonino, Del Caro Paolo, Del Papa Loretta, Della Volpe Carla, Di Meglio Enzo, Di Pietro Claudio, Dragone Lucia, Ez Zaaf Abdelaziz, Erbante Anna Pia, Esposito Rosa, Fabbri Ario, Fassina Sergio, Fattini Romano, Ferrari Stefania, Ferrini Marcello, Filandetti Antonella, Francavilla Cosimo, Franceschini M. Antonia, Franceschini Sergio, Franceschini Franco, Galati Armando, Galati Mario, Ghiaroni Patrizia, Giannessi Laura, Giupponi Zaverio, Govoni Marzio, Grimaldi Antonella, Guerriero Angelo, Guglielmi Gabriele, Ioris Marisa, Landini Alda, Lazzari Alberto, Libri Aldo, Lorusso Giuseppe, Losio Renato, Mafezzoli Dora, Maggio Maria, Magnani Luca, Mancini Giuseppe, Mangili Mario, Manneschi Corrado, Manocchio Maria, Marconi Piero, Margherita Danilo, Marieschi Cristiano, Marsili Marsilio, Marianucci Daniela, Martinelli Gianbattista, Masotti Maura, Mazziotta Manlio, Melillo Giuseppe, Mellotti Massimo, Merlo Lucia, Merola Adriana, Minn/ Cono, Minniti Carmela, Montanini Giusi, Morgese Gaetano, Morini Silvana, Moriconi Mauro, Moscagiuri Antonio, Muchon Giusi, Nesi Carmine, Nozzi Massimo, Orsi Michele, Palazzo Antonio, Papagna Mario, Pedretti Marco, Pes Daniela, Pestelli Sergio, Pinna Salvatore, Pizzamiglio Santino, Poli Silvia, Ponti Licia, Pontiggia Riccardo, Rastelli Bruno, Ricci Loretto, Roncaccia Gianni, Rossi Mauro, Sardyko Wioletta, Serafini Egidio, Sforza Giuseppe, Sgargi Walter, Scarnati Luigi, Scattolin Italia, Schiavone Vito, Silvestro Giuseppe, Simula Stefano, Soavi Rossella, Speriani Giovanni, Stancampiano Antonio, Stornaiuolo Rosario, Susini Cristiana, Talenti Enrico, Taratufolo Manuela, Tempesta Pasquale, Terenzi Antonio, Valenti Assunta, Vanoli Giorgio, Veirana Fulvia, Vitagliano Andrea, Walzl Christine, Zanardi Guido, Zapparoli Roberto, Zerlotti Caterina, Zucchini Leonardo, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dalla Segretaria Confederale Nicoletta Rocchi;

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL) rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali, Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, da: Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Antonio Michelagnoli, Roberto Ricciardi, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Giovanni Agostini, Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Giuseppe Arcieri, Jairo Luis Attanasio, Antonio Bacci, Giuliana Baretta, Claudia Baroncini, Matteo Barrella, Dario Battuello, Beatrice Bernini, Alberto Bizzocchi, Cinzia Bonan, Claudio Bosio, Agostino Bottani, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Mauro Brinati, Gianfranco Broto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Angela Calò, Giuseppe Calzaghe, Leila Caola, Dario Campeotto, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Giuseppe Cannavina, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Ronald Carpenter, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Bruno Cordiano, Giuseppe Corona, Roberto Corona, Tina Coviello, Patrizio Cusano, Patrizio Dall'Ara, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni,

Marco Demurtas, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Luca Di Polidoro, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Quinto Fantini, Adalberto Farina, Fabrizio Ferrari, Domenico Ferrigni, Santo Ferro, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Lavinia Francesconi, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Eustachio Gaudiano, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giampiero Guidi, Pietro Ianni, Mario Ianniello, Alessandro Ingrosso, Fortunato Lo Papa, Angela Kalaydijan, Petra Erika Klotz, Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Luca Maestriepieri, Diego Magnani, Tila Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Fortunato Mannino, Lucio Marchesin. Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Tiziana Mastrangelo, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Amedeo Meniconi, Mario Miccoli, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Nicola Nesticò, Stefania Nicoloso, Marco Paialunga, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Federico Pascucci, Marcello Pasquarella, Simone Pesce, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Daniela Piermattei, Leonardo Piccinno, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Ponso, Gualtiero Quetti, Vincenzo Ramogida, Rosetta Raso, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Eugenio Sabelli, Maurizio Saja, Mariano Santarsiere, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Alessandra Savoia, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Sologgiati, Francesco Spanò, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Oscar Turati, Filippo Turi, Mauro Urli, Michele Vaghini, Costantino Vaidanis, Lelio Vallaro, Elena Maria Vanelli, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Vento, Marco Verde, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Giorgio Santini;

La Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Responsabile del Settore Segretario Nazionale Gianni Rodilloso, dai Segretari Nazionali: Emilio Fagnoli, Caterina Fulciniti, Marco Marroni, Parmenio Stroppa, dal Presidente Raffaele Vanni, da Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale Sergio Amari, Paolo Andreani, Antonio Andriano, Cristiano Ardaù, Sergio Ariodante, Pietro Baio, Giuliana Baldini, Giuseppe Ballato, Enzo Bardi, Giuseppina Belletti, Gaetano Bentivegna, Bruno Bettocchi, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Roberto Broglia, Gianni Callegaro, Osvaldo Cappadona, Giovanni Casa, Maurizio Casadei, Agata Castiglione, Roberto Ceccarelli, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Gianluca Cioccoloni, Rosario Cusi, Mario D'Angelo, Luigi De Mitri Pugno, Michele De Simone, Sergio Del Zotto, Rocco Della Luna, Sergio Diecidue, Alessandro Fanzone, Salvatore Fanzone, Gabriele Fiorino, Marianna Flauto, Stefano Franzoni, Giovanni Gazzo, Cataldo Giammella, Giuliano Giannetti, Giovanni Giorgio, Marcello Gregorio, Giancarlo Guidi, Luciano Gullone, Cesare Ierulli, Antonino Ilarda, Pietro La Torre, Cosimo La Volta, Maria Ermelinda Luchetti, Roberto Maestrelli, Massimo Marchetti, Gilberta Massari, Maurizio Milandri, Ivano Morandi, Milva Moretta, Roberta Musu, Antonio Napoletano, Raffaella Nomade, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Aurelio Pellegrini, Antonio Petrelli, Giannantonio Pezzetta, Bruno Pilo, Arianna Pi-

torri, Paolo Proietti, Maurizio Regazzoni, Ennio Rovatti, Giuseppe Sagliocco, Carlo Sama, Pasquale Sastri, Luigi Scardaone, Fabio Scapinelli, Luciano Sciascia, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fabio Servidei, Giuseppe Silvestri, Elisabetta Sorgia, Gennaro Strazzullo, Michele Tamburrelli, Ivana Veronese, Antonio Verrino, Arcangelo Vurruso, Angelo Zarfati, Giuseppe Zimmari; da una rappresentanza del settore della cooperazione composta da: Enrica Buono, Silvio Cerù, Marco Conficconi, Francesco Crispo, Massimiliano La Bruna, Ernesto Lombardo, Claudio Moretti, Paolo Mezzorana, Salvatore Sorce, Sabino Patruno, Mario Rapposelli, Gianluigi Renna, Carlo Salvadori, Salvatore Sorce, Sandro Soldi, Giorgio Zattoni; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini;

le suddette parti, visti

il CCNL per dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa stipulato in data 5 ottobre 1999;

il relativo accordo di rinnovo siglato in data 2 luglio 2004

hanno convenuto la stipula definitiva del

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

- Premessa e sfera di applicazione del CCNL;
- Da 4 Parti, 30 Titoli e 209 articoli;
- Allegati n° 13

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

AVVERTENZA

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alla esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale.

I titoli, pertanto, non sono esaustivi nell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e, quindi, in quanto tali non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Le parole ed i numeri evidenziati in corsivo indicano le innovazioni apportate dall'accordo di rinnovo del 2 luglio 2004 ed in fase di stesura.

PREMESSA AL CCNL

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, richiamandosi ai criteri ed ai contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, si propone di realizzarne obiettivi e finalità nel mutato contesto socio-economico, nazionale ed internazionale.

A fronte dell'accentuata dinamica della concorrenza fra imprese, che caratterizza l'andamento del mercato anche nel settore di applicazione del presente CCNL, dello stadio avanzato del processo di integrazione europea, della dimensione assunta dal fenomeno della globalizzazione delle attività produttive e degli scambi commerciali, le parti firmatarie, ribadendo, in linea di principio, la persistente validità delle linee ispiratrici del Protocollo del luglio 1993 in materia di politica dei redditi, auspicano che eventuali modifiche possano risultare rispondenti al duplice obiettivo di salvaguardare la competitività delle imprese e di riconoscere ai lavoratori benefici economici effettivi. In questo spirito esse si ripromettono di contribuire all'azione delle rispettive Confederazioni nell'eventuale negoziato interconfederale sulla revisione degli assetti contrattuali.

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

- *la concertazione a tutti i livelli della struttura contrattuale, come strumento di amministrazione delle regole concordate e di prevenzione dei conflitti;*
- *la bilateralità, con particolare riguardo alle funzioni che potranno essere svolte dall'Ente bilaterale nazionale della distribuzione cooperativa;*
- *il 'welfare complementare', con particolare riferimento all'attuazione del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori della distribuzione cooperativa;*
- *le regole in materia di tutela della libertà e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, segnatamente quelle riguardanti la repressione del fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali.*

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

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle cooperative di consumo, dai consorzi da queste costituiti, nonché dipendenti di società costituite o comunque controllate dalle predette cooperative o consorzi, che appartengano al settore della distribuzione, del terziario e dei servizi. Esso si applica altresì al personale dei laboratori annessi e al personale dei reparti commerciali delle cooperative con attività promiscua.

Il presente contratto si applica anche ai rapporti di lavoro del personale dipendente da cooperative fra dettaglianti, ai loro consorzi e società di servizio alle cooperative e ai consorzi del settore.

Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, che ha efficacia in tutto il territorio nazionale è complessivamente migliorativo rispetto al precedente CCNL, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, provinciali, aziendali, accordi speciali, usi e consuetudini riferentisi ai medesimi settori e categorie indicati nel precedente comma. Sono fatte salve, per tutti i lavoratori, le relative condizioni di miglior favore comunque acquisite. Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Chiarimento a verbale

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

Nota a verbale

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

PARTE PRIMA

RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA

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

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

- 2.1. informazione ai livelli: nazionale, regionale e aziendale, con le modalità stabilite dall'art. 2 (diritti di informazione);
- 2.2. partecipazione e confronto per le materie e con le modalità indicate nell'art. 3;
- 2.3. contrattazione collettiva al livello nazionale ed al secondo livello di contrattazione con le modalità e i contenuti stabiliti nell'art. 11.

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

- 3-1 Osservatorio Nazionale (art. 6);
- 3-2 Commissione Paritetica Nazionale (art. 7);
- 3-3 *Enti Bilaterali* (artt. 8 e 9).

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

5. Le parti, anche alla luce del nuovo sistema di relazioni sindacali, sono impegnate a perseguire comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993⁽¹⁾.

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

¹ Vedi pag. 218.

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

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

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

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

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

Art. 2 DIRITTI DI INFORMAZIONE

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

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

3. In relazione a quanto sopra, ciascuna delle Associazioni Cooperative, in piena autonomia, fornirà alle predette Organizzazioni Sindacali informazioni sulle materie indicate ai livelli e con le procedure stabilite nel presente articolo; per quanto riguarda le informazioni sui progetti con le procedure previste dal punto 3 dell'art. 3.

A) LIVELLO NAZIONALE

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

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

3. Saranno altresì fornite informazioni globali in materia di politiche commerciali, con riferimento ai rapporti con la produzione, alla struttura dei consumi e al ruolo della cooperazione, per stabilire rapporti funzionali con i programmi agricoli e industriali tali da consentire una politica commerciale e degli assortimenti coerente rispetto alle esigenze dei consumatori.

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

5. Le Associazioni Cooperative nazionali, a fronte di propri progetti strategici di rilevanza nazionale e/o territoriale forniranno, nel corso di appositi incontri alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL informazioni relative alle caratteristiche dei progetti, ai piani di investimento ed ai tempi di realizzazione. Acquisite tali informazioni le parti potranno concordemente dare attuazione alle previsioni ed alle procedure di cui all'art. 3 lett. A) e B).

6. Nello stesso incontro saranno esaminati la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, anche con riferimento al Dlgs n° 114/98, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.

B) LIVELLO REGIONALE⁽²⁾

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

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

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

2. Il suddetto incontro verterà anche sulla opportunità di raccordare la presenza e lo sviluppo della cooperazione distributiva con i programmi degli enti pubblici territoriali e con le necessità complessive del settore distributivo nel territorio, in una prospettiva riformatrice, mettendo in atto iniziative reciproche volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono tale sviluppo.

3. In occasione di prevedibili provvedimenti legislativi e/o amministrativi relativi agli orari degli esercizi commerciali le parti interessate concorderanno incontri specifici prima dell'adozione dei provvedimenti da parte dell'autorità competente.

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

² La rappresentanza delle Associazioni delle Cooperative nel confronto a livello regionale sarà quello distrettuale là dove la struttura associativa delle Cooperative abbia assunto tali dimensioni. Per le province di Trento e Bolzano, invece, il livello regionale è sostituito dal livello provinciale.

5. Nello stesso incontro saranno esaminati la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, anche con riferimento al Dlgs n° 114/98, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.

C) LIVELLO AZIENDALE

1. Nelle cooperative con oltre 50 dipendenti saranno fornite alle strutture delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e alle R.S.U./R.S.A. di cui all'art. 18, nel corso di un apposito incontro da tenersi di norma entro il primo quadrimestre dell'anno e comunque su richiesta di una delle parti, informazioni riguardanti le prospettive della cooperativa, del consorzio, o delle società da esse costituite o controllate, i programmi di sviluppo e innovazioni tecnologiche e le conseguenti riorganizzazioni aziendali, con particolare riferimento:

- I. ai nuovi insediamenti e alla loro localizzazione;
- II. agli accordi intervenuti in materia di costituzione di nuove società e/o mutamenti di assetti societari, concentrazioni, fusioni, acquisizione di rilevanti partecipazioni societarie;
- III. alle prevedibili implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, di occupazione e di mobilità;
- IV. ai programmi di formazione professionale nelle cooperative con oltre 300 dipendenti, secondo le previsioni di cui al comma 5 dell'art. 31;
- V. *al rapporto biennale sulla situazione del personale ai sensi dell'art. 9 legge n° 125/1991, per le imprese con oltre 100 dipendenti;*
- VI. *alla terziarizzazione, affiliazione, utilizzo lavori atipici (tali informazioni saranno fornite, in termini preventivi, anche a livello di singola unità produttiva);*
- VII. agli inserimenti relativi alle categorie protette.
- VIII. *al calendario delle aperture domenicali e festive (tali informazioni saranno fornite anche a livello di singola unità produttiva).*

2. Durante l'incontro saranno fornite, inoltre, informazioni sulla struttura e il funzionigramma aziendale, sulla dinamica e sulla struttura dell'occupazione (a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato), suddivisa per livelli e sui programmi formativi, dati derivanti dal bilancio consuntivo e dalle attività dell'azienda nonché dati riferiti al bilancio preventivo ed al suo andamento periodico nell'anno di riferimento.

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

4. Le informazioni suddette saranno fornite con la necessaria tempestività ai fini dell'utilità del confronto anche in relazione alla possibile attivazione di quanto previsto al successivo art. 3, ivi compreso quanto previsto dalle procedure.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 3 PARTECIPAZIONE

A) CONFRONTO SUI PROGETTI

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

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

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

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

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

B) PROCEDURE

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

2. L'azienda interessata e l'Associazione cooperativa competente per livello, ricevuta la richiesta di cui al comma precedente, attiveranno il confronto con le Organizzazioni Sindacali competenti per livello realizzando concretamente la partecipazione del sindacato sulle problematiche in esame, anche per favorire le occasioni di sviluppo occupazionale e di crescita professionale, di miglioramento delle condizioni complessive di lavoro, nonché per superare i punti di debolezza aziendali, anche attraverso adeguate forme di flessibilità organizzativa e di mobilità, di cui all'art. 34, basata sulla riutilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.

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

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

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

C) ACCORDI DI AVVIO

1. Al fine di favorirne il successo le parti, anche come coerente sviluppo di quanto previsto dai precedenti punti, a fronte di nuovi insediamenti ed a ampliamenti di rilevante importanza di insediamenti già esistenti avvieranno confronti preventivi tesi a definire accordi di avvio sulle materie relative all'organizzazione del lavoro e all'utilizzo degli impianti, alla occupazione quali-quantitativa ed all'articolazione dell'orario, alle flessibilità organizzative.

Il confronto si dovrà esaurire, di norma, un mese prima del nuovo insediamento.

Art. 4 LIVELLI DELLA CONTRATTAZIONE

Le parti convengono che la contrattazione viene effettuata esclusivamente su due livelli: nazionale per il primo livello e aziendale per il secondo⁽³⁾.

Art. 5 PROCEDURE DEL NEGOZIATO CONTRATTUALE

Ai sensi del Protocollo 23 luglio 1993 le parti per i rispettivi livelli di competenza si atterrano alle procedure di seguito indicate, ritenute funzionali alla tempestiva conclusione delle vertenze e all'intento di prevenire il conflitto ed evitare carenze contrattuali.

A) RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE

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

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

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

4. Le parti si danno atto che in assenza di accordo, dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal

³ Ferme restando le materie di cui all'art. 11 titolo III, per le province di Trento e Bolzano, per quanto attiene la contrattazione di secondo livello, in sostituzione della contrattazione integrativa aziendale potrà essere effettuata la contrattazione provinciale.

mese successivo e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

5. La violazione della norma di cui al comma 3 della presente lettera A) comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

6. L'indennità di vacanza contrattuale, eventualmente erogata, cesserà dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto.

B) RINNOVO DEI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

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

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

3. Durante tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

TITOLO II STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 OSSERVATORIO NAZIONALE

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

- I. confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito alle evoluzioni della normativa nazionale e comunitaria del settore;
- II. realizzare una informazione reciproca in materia di politiche del lavoro e di riforma del sistema distributivo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;
- III. analizzare la struttura del settore della distribuzione cooperativa nonché quella della occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento;
- IV. seguire l'andamento della occupazione femminile e acquisire conoscenze adeguate alla specificità della materia allo scopo di individuare azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità, collaborando a tal fine con la commissione paritetica nazionale per le pari opportunità, di cui al comma 2 dell'art. 35;
- V. rilevare eventuali problematiche derivanti dall'inserimento in azienda di lavoratori extracomunitari, tossicodipendenti, etilisti e portatori di handicaps ed individuare le iniziative che possono concorrere alla loro soluzione;
- VI. sviluppare una analisi generale dei fabbisogni formativi del settore;
- VII. svolgere indagini ed approfondire lo stato delle relazioni sindacali anche a livello europeo, l'evoluzione e gli esiti della contrattazione collettiva del settore, esaminando le dinamiche contrattuali nel complesso della distribuzione commerciale e quelle del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e contribuzione sociale;
- VIII. seguire lo sviluppo del lavoro interinale – nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le parti sociali – e dei lavori atipici;
- IX. sviluppare analisi sui sistemi di partecipazione nella distribuzione commerciale e cooperativa in Italia e in Europa e sul dialogo sociale europeo;
- X. ricevere dalle organizzazioni territoriali, gli accordi realizzati a livello aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL.

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

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

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

5. Le parti convengono di effettuare una prima verifica sullo stato di funzionamento e sulla realizzazione delle attività dell'Osservatorio a conclusione del primo biennio di vigenza del presente CCNL.

Art. 7

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

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

2. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Organizzazioni Sindacali locali facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti detto contratto e/o le cooperative aderenti alle rispettive Associazioni tramite le Associazioni territoriali di competenza. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al comma precedente e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa. Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411⁽⁴⁾, terzo comma, 412⁽⁵⁾ Codice di Procedura Civile e 2113⁽⁶⁾, quarto comma Codice Civile, come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533.

4 Vedi pag. 346.

5 Vedi pag. 347.

6 Vedi pag. 349.

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

4. Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali la parte, il cui diritto di Organizzazione Sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso – sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri – potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni), di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

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

Art. 8 ENTE BILATERALE

Le parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale della distribuzione cooperativa il quale si articolerà nel territorio rafforzando e ridisegnando il ruolo dei Comitati Misti Paritetici o di strumenti analoghi in grado di essere accreditati presso le Regioni in modo da partecipare, attraverso le necessarie progettualità, ai relativi finanziamenti per la ricerca e la formazione.

Le parti entro il 31 dicembre 2005 definiranno le modalità costitutive dell'ente bilaterale nazionale, il relativo regolamento di funzionamento e le materie ad esso demandate.

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

Le parti a fronte della costituzione dell'ente bilaterale confederale della cooperazione valuteranno le modalità di raccordo con esso.

Art. 9 COMITATI MISTI PARITETICI

Le parti convengono che in attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale e delle sue articolazioni a livello territoriale, il Comitato Misto Paritetico Nazionale e i Comitati Misti Paritetici Regionali costituiti in base alla previgente normativa contrattuale del CCNL, rimarranno operativi per le materie espressamente demandate e ancora in vigore con il presente contratto di cui alle disposizioni seguenti.

2. Compiti principali di tali comitati sono:

- I. attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative di settore;
- II. effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore distributivo del terziario;
- III. rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo;
- IV. svolgere anche funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97⁽⁷⁾ e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998;
- V. svolgere quanto previsto in merito ai contratti a tempo parziale di 8 ore settimanali, di cui all'art. 98;
- VI. esprimere parere di conformità su progetti presentati per l'assunzione di apprendisti in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia;
- VII. ricevere dalle imprese che non hanno contrattazione aziendale i programmi di flessibilità realizzati, curandone la registrazione.

Presso tali Comitati avranno sede le Commissioni di Conciliazione secondo quanto previsto dall'art. 196.

3. Qualora i Comitati di cui al presente articolo siano chiamati ad esprimere pareri di conformità comunque finalizzati, e gli stessi non siano adottati nel termine di giorni 15 dal ricevimento della formale richiesta, si intenderanno non espressi e quindi rinviati alla competenza *dell'Ente Bilaterale Nazionale / Comitato Misto Paritetico Nazionale* per il relativo parere di conformità.

4. I Comitati Misti Paritetici coordineranno la propria attività con *l'Ente Bilaterale Nazionale / Comitato Misto Paritetico Nazionale* e la Commissione prevista dal CCNL per le pari opportunità, stabilendo un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti Bilaterali Confederali Regionali (Coop Form), in merito alle iniziative individuate.

⁷ Vedi pag. 317.

Art. 10
LIVELLO DI CONFRONTO REGIONALE

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

- I. attivazione e regolamentazione dei comitati misti paritetici sul mercato del lavoro di cui all'art. 9 e in merito alle azioni positive per le pari opportunità;
- II. attivazione e regolamentazione dei comitati consultivi paritetici per l'esercizio del diritto all'informazione di cui all'art. 3, lettera b, punto 4;
- III. confronti sulle norme vigenti o emanande in tema di orari commerciali dagli enti pubblici competenti per verificarne i riflessi eventuali con gli orari di punti di vendita. A fronte di tali verifiche le parti potranno assumere orientamenti comuni con cui confrontarsi con gli enti pubblici predetti;
- IV. verifiche generali sull'applicazione del contratto di lavoro nelle cooperative di piccole dimensioni qualora richiesto dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

TITOLO III
SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Art. 11
FUNZIONI E MATERIE

1. La contrattazione di secondo livello si svolge in azienda una sola volta nel periodo di vigenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dal CCNL medesimo. I contratti di secondo livello hanno durata quadriennale.

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

3. Le erogazioni retributive del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, 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, queste erogazioni devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale che verrà emanato in attuazione dell'impegno di cui al Protocollo del 23 luglio 1993.

5. La contrattazione aziendale potrà concordare norme riguardanti:

- I. 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 di cui al comma 2 dell'art. 109 e dall'art. 110;
- II. problematiche connesse all'organizzazione del lavoro;
- III. organici;
- IV. mobilità per motivi di ristrutturazione, concentrazione e sviluppo aziendale;
- V. inquadramento delle mansioni non esemplificate nei profili;
- VI. problemi connessi al mercato del lavoro, riferiti all'utilizzazione delle diverse tipologie di contratto (part-time, tempo determinato, apprendistato, lavoro temporaneo, ecc.);
- VII. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- VIII. pari opportunità uomo-donna secondo quanto previsto dalle norme di legge;
- IX. determinazione dei periodi feriali ai sensi dell'art. 125;
- X. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- XI. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge 20

maggio 1970 n. 300 "Statuto dei lavoratori"⁽⁸⁾;

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

XIII. l'assistenza sanitaria integrativa;

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

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

Nota a verbale

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

Art. 12

ASSETTO RETRIBUTIVO DEI LAVORATORI DIRETTIVI

1. Le parti si impegnano, in sede aziendale, ad intervenire sull'assetto retributivo dei lavoratori con funzioni di carattere direttivo e/o altamente qualificati, non appartenenti alla categoria quadri, mediante la previsione o la eventuale rivalutazione delle quote salariali aggiuntive esistenti al fine di cogliere e valorizzare i contenuti professionali delle prestazioni, sia in rapporto alle particolari modalità di svolgimento delle prestazioni medesime, sia in rapporto alle situazioni del mercato del lavoro, adeguate alle specifiche funzioni svolte nell'ambito del sistema organizzativo aziendale, tenendo conto dei seguenti criteri che possono essere presenti congiuntamente o alternativamente:

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

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

8 Vedi pag. 272.

Dichiarazione a verbale

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

TITOLO IV WELFARE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Art. 13 FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Premesso che PREVICOOPER è il Fondo di previdenza complementare, costituito dalle Parti stipulanti il presente CCNL in base al Protocollo del 29 novembre 1996, (vedi Allegato n° 2)⁽⁹⁾ destinato ai lavoratori dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, le parti convengono che il contributo inizialmente fissato dal suddetto Protocollo nella misura dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei datori di lavoro e dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei lavoratori, viene modificato secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati:

- *dal 1° gennaio 2005 il contributo – a carico dei datori di lavoro - per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,05% della retribuzione utile per il computo del TFR;*
- *dal 1° gennaio 2006 il contributo – a carico dei datori di lavoro - per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del TFR.*
- *dal 1° gennaio 2005 la quota di contribuzione definita quota associativa sia a carico delle imprese della distribuzione cooperativa che a carico del dipendente, compresa nella contribuzione complessiva dello 0,55% e pari allo 0,075% della stessa.*

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

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

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

⁹ Vedi pag. 172.

lati in data 2 luglio e 9 settembre 1998 dalle associazioni cooperative (ANCD - Conad - Lega - Federconsumo CCI) e dalle Organizzazioni Sindacali (Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL)

5. Le parti concordano che:

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

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

Art. 14 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori della distribuzione cooperativa, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 314/1997 e successive modifiche ed integrazioni⁽¹⁰⁾.

2. Le parti convengono di istituire una Commissione Bilaterale per definire, entro il termine del 31 dicembre 2004, lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

3. A decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore della distribuzione cooperativa, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 56 del presente contratto.

4. A decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende della distribuzione cooperativa, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 56 del presente contratto.

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

- per il personale assunto a tempo pieno, 10,00 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° settembre 2005;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7,00 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° settembre 2005.

6. I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

7. È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico dell'impresa, pari a 30,00 euro per ciascun iscritto che saranno versate in due rate di 15,00 euro ciascuna, ad ottobre 2004 ed a luglio 2005.

¹⁰ Vedi pag. 204.

8. Il regolamento del Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

9. Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa. Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

10. All'avvio della piena operatività del Fondo a livello nazionale saranno definiti specifici accordi di armonizzazione.

Dichiarazione a verbale

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

TITOLO V DIRITTI SINDACALI

Art. 15 DIRIGENTI SINDACALI

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

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali o periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria;
- b) di rappresentanze sindacali aziendali costituite, ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300⁽¹¹⁾, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di otto dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
- c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A., nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di otto dipendenti.

2. Le Organizzazioni Sindacali interessate devono comunicare, con lettera raccomandata, alle cooperative ed alle Associazioni rappresentative di queste ultime, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui all'art. 29 dell'accordo interconfederale del 13/9/1994⁽¹²⁾.

11 Vedi pag. 271.

12 Vedi pag. 247.

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

Art. 16 CONTRIBUTI SINDACALI

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

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

Art. 17 DIRITTI SINDACALI DELLE RAPPRESENTANZE DELL'ART. 14, C. 1, LETT. B)

1. Alle rappresentanze sindacali aziendali previste dall'art. 15, comma 1, lettera b) del presente CCNL, trovano applicazione le disposizioni della legge 20 maggio 1970 n. 300.

2. Per le assemblee indette dalle rappresentanze di cui al precedente comma trovano applicazione le disposizioni per lo svolgimento delle assemblee contenute nell'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300⁽¹³⁾. Le procedure e le modalità sono quelle stabilite dal successivo art. 27.

Art. 18 R.S.U.: COMPITI, FUNZIONI E COMPOSIZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

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

2. Nelle cooperative che occupano più di 5 e fino a 15 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria di cui all'art. 15, comma 1, lettera c) è costituita da 1 componente. Qualora la cooperativa abbia più di 8 e fino a 15 dipendenti, operanti in unità produttive situate in regioni geografiche diverse, la R.S.U. di cui sopra è costituita da 3 componenti.

3. In via sperimentale la Rappresentanza Sindacale Unitaria delle cooperative fino a 15 dipendenti (v. nota a verbale) potrà essere costituita a livello intera-

¹³ Vedi pag. 272.

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

4. Nelle cooperative che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 8 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva singolarmente considerata non raggiunge tali limiti, la R.S.U. di cui all'art. 14, comma 1, lettera c), è costituita da 3 componenti.

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

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

da almeno:

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

Nota a verbale

Le parti si danno atto che quanto previsto al punto 2 dell'art. 18 è applicabile alle sole cooperative aderenti alla Confcooperative/Federconsumo.

Art. 19 COMPOSIZIONE SPERIMENTALE DELLE R.S.U.

1. In via sperimentale nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria è composta come segue:

- a) da 16 a 70 dipendenti – 3 rappresentanti
- b) da 71 a 90 dipendenti – 4 rappresentanti
- c) da 91 a 120 dipendenti – 5 rappresentanti
- d) da 121 a 200 dipendenti – 8 rappresentanti
- 2. da 201 a 300 dipendenti – 10 rappresentanti
- 2. da 301 a 600 dipendenti – 12 rappresentanti
- g) da 601 a 900 dipendenti – 15 rappresentanti

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

3. Le parti si incontreranno, su richiesta, prima della scadenza del presente contratto per verificare la possibilità di consolidamento della sperimentazione di cui al primo comma.

Art. 20 PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI DELLE R.S.U.

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui alla lettera c) del precedente art. 15 hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti.

2. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

- a) a tre componenti la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano più di 15 e fino a 200 dipendenti;
- b) a tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) a tre componenti per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b);
- d) per la R.S.U. costituita nelle cooperative che occupano più di 5 e fino a 15 dipendenti il diritto a permessi retribuiti spetta ai componenti indicati espressamente ai punti 1 e 3 del precedente art. 18, secondo le fattispecie ivi previste.

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

4. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui ai commi precedenti devono darne comunicazione scritta alla cooperativa di regola 24 ore prima come segue: nei casi di cui alla lettera b), comma 1 dell'art. 15 tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale; nei casi di cui alla lettera c) comma 1 dell'art. 15 tramite la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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

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

7. In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti

definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle Organizzazioni Sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Art. 21
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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

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

I rappresentanti le R.S.U. composte in via sperimentale ai sensi dell'art. 19 del presente CCNL usufruiranno, complessivamente, dei permessi retribuiti spettanti ai componenti indicati all'art. 20 punto 2 lett. A) – b) – c) – d), secondo le modalità previste al punto 3 dello stesso art. 20 (unità produttive che occupano fino ed oltre 200 dipendenti).

Art. 23
REGOLE DI ELEZIONE DELLA R.S.U.
ED ESERCIZIO DEI DIRITTI SINDACALI

Per quanto concerne la disciplina della elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria e l'esercizio dei diritti sindacali valgono le norme contenute nell'accordo tra le Associazioni Cooperative e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmato il 12 ottobre 1995⁽¹⁴⁾, applicativo dell'Accordo Interconfederale Centrali Cooperative AGCI, CCI, LNC e M e Confederazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL sottoscritto in data 13.9.1994⁽¹⁵⁾, che diventano parte integrante del presente CCNL.

Art. 24
PERMESSI NON RETRIBUITI

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

14 Vedi pag. 248.

15 Vedi pag. 237.

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. 25 AFFISSIONI

Il diritto di affissione negli appositi spazi di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970 n. 300⁽¹⁶⁾ è esteso alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Art. 26 ASSEMBLEA

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

2. Dette riunioni avranno luogo su convocazione delle R.S.U./R.S.A. e/o delle Organizzazioni Sindacali in base a quanto previsto dall'art. 6 dell'allegato accordo firmato in data 12 ottobre 1995⁽¹⁷⁾.

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

4. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro e anche durante l'orario di lavoro, entro un limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 169.

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

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

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

8. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle perso-

16 Vedi pag. 273.

17 Vedi pag. 250.

ne, la salvaguardia dei beni e degli impianti e di consentire il servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Federazioni Nazionali stipulanti.

9. Ove si costituiscano R.S.U. interaziendali o di area territoriale o circoscrizionale (punto 2 art. 17 del presente CCNL) il diritto di assemblea viene esercitato su convocazione delle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti delle Federazioni Sindacali stipulanti il CCNL o della stessa R.S.U.

Art. 27 REFERENDUM

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

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

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

Art. 28 DISTACCO SINDACALE

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

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

PARTE SECONDA

MERCATO DEL LAVORO

TITOLO VI
**LAVORO DEI SOGGETTI AVENTI DIRITTO
AD ASSUNZIONE OBBLIGATORIA**

**Art. 29
ASSUNZIONI OBBLIGATORIE**

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

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

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

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

**Art. 30
LAVORATORI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE**

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

TITOLO VII FORMAZIONE

Art. 31 CONTENUTI, OBIETTIVI E STRUMENTI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

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

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

3. *Questo diritto trova particolare valorizzazione in vista dell'aggiornamento professionale dei lavoratori adulti reso necessario dalla evoluzione tecnica e dai nuovi orientamenti del mercato del lavoro, così come dalla esigenza, particolarmente avvertita nel comparto della distribuzione cooperativa, di diffondere e migliorare le conoscenze in tema di sicurezza alimentare (DLgs 155/1997) e di sicurezza sui luoghi di lavoro (DLgs 626/1994).*

Misure specifiche potranno essere adottate al fine dell'inserimento di lavoratori disoccupati di lunga durata e di persone portatrici di handicap.

4. *Il diritto di cui sopra è esercitato attraverso la partecipazione alle attività formative previste dai programmi aziendali e/o, per le figure di elevata professionalità e per i quadri, dai Centri di Formazione Nazionali delle singole Associazioni Cooperative firmatarie.*

In questo contesto viene considerata positivamente e favorita la volontà dei singoli a partecipare a percorsi formativi, anche individuali, coerenti con le esigenze professionali ed aziendali.

5. Al fine di assicurare l'esercizio effettivo di tale diritto, condizione essenziale per lo sviluppo delle imprese cooperative, le parti convengono che la realizzazione di quanto sopra è 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 della efficacia dell'azione imprenditoriale cooperativa e della realizzazione della sua responsabilità sociale in questo specifico campo di attività.

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

8. Qualora le parti convengano di far ricorso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, compresi quelli del Dialogo Sociale per la formazione iniziale e continua, i programmi e i progetti esecutivi saranno concordati tra le parti stipulanti ai vari livelli di competenza.

In questo ambito l'Ente Bilaterale Nazionale potrà essere un utile strumento per progettare, coordinare e promuovere politiche formative complessive di sistema per le singole Associazioni Cooperative.

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

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

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

TITOLO VIII APPALTI

Art. 32 DISCIPLINA DEGLI APPALTI

1. *Ferme restando le norme che disciplinano la materia di cui all'art. 1655⁽¹⁸⁾ del codice civile, le parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti. A tale proposito, le Direzioni delle imprese appaltanti informeranno preventivamente le R.S.U./R.S.A. e le Organizzazioni Sindacali competenti per territorio, sulla natura delle attività da conferire in appalto e sulle caratteristiche delle relative imprese appaltatrici.*

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

3. *La stipulazione dei contratti di appalto per opere e/o servizi sarà subordinata all'inclusione nei contratti stessi di clausole che prevedano l'obbligo delle imprese appaltatrici al rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui esse appartengono, delle norme previdenziali e antinfortunistiche nonché degli obblighi ad esse derivanti dalla legge 20 maggio 1970, n.300 e dalle altre leggi in materia di lavoro. In caso di appalto a cooperative di lavoro, la previsione di cui sopra concernerà l'obbligo di applicazione della normativa di cui alla legge 3 aprile 2001, n.142 e successive modifiche.*

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

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

18 Vedi pag. 347.

TITOLO IX
TRASFERIMENTO DI AZIENDA

Art. 33
DISCIPLINA DEL TRASFERIMENTO DI AZIENDA

1. *Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ.⁽¹⁹⁾, così come modificato dall'art. 32 del D.Lgs. 19 settembre 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 dicembre 1990, n. 428⁽²⁰⁾, così come modificato dall'art. 2, 1° comma, D.Lgs. 2 febbraio 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.U./R.S.A. delle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: a) i motivi del programma trasferimento d'azienda; b) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; c) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

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

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

4. Il mancato rispetto, *da parte del cedente o del cessionario*, degli obblighi previsti dal presente articolo, costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art.28 della legge 20 maggio 1970, n. 300⁽²¹⁾.

19 Vedi pag. 348.

20 Vedi pag. 319.

21 Vedi pag. 274.

TITOLO X MOBILITÀ

Art. 34 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 XI
**PARI OPPORTUNITÀ, AZIONI POSITIVE,
TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA**

**Art. 35
COMMISSIONE PARITETICA**

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

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

3. I compiti della Commissione Nazionale consistono nel:

- I. raccogliere e analizzare le informazioni contenute nel Rapporto sulla situazione del personale che sarà trasmesso dalle aziende con oltre 100 dipendenti, le quali sono tenute a redigerlo, almeno ogni due anni ai sensi dell'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125⁽²²⁾; *tali rapporti saranno trasmessi all'Ente Bilaterale Nazionale e, ove costituito, al competente Ente Bilaterale Regionale / Comitato Misto Regionale;*
- II. studiare le problematiche connesse alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro di cui al successivo art. 35, verificando la eventuale consistenza del fenomeno nelle cooperative al fine di individuare le iniziative atte a prevenirle;
- III. predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile, con particolare riferimento a quanto previsto dai punti c), d), e) dell'articolo 1 della legge 10 aprile 1991 n. 125⁽²³⁾.
- IV. proporre iniziative di formazione professionale di concerto con gli *Enti Bilaterali / Comitati Misti* di cui all'art. 8 e 9 per favorire le donne in percorso di carriera e nella riqualificazione dopo le assenze dal lavoro per lungo periodo.

22 Vedi pag. 292.

23 Vedi pag. 288.

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

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

Art. 36
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 maggio 1970, n.300⁽²⁴⁾.

24 Vedi pag. 261.

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

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

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

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

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

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

D) GARANZIE E RISERVATEZZA

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

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

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

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

Art. 37
MOBBING

**MISURE DA ADOTTARE PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE
DI OGNI FORMA DI VIOLENZA MORALE E PERSECUZIONE PSICOLOGICA
(c.d. 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 (c.d. mobbing), nell'ambito del rapporto di lavoro, tutte quelle azioni e tutti quei comportamenti che, attuati in modo sistematico, duraturo e con evidente premeditazione, mirano a discriminare, screditare, offendere o vessare il lavoratore e comunque a danneggiarlo nella sua personalità e dignità, incidendo sulla di lui situazione privata e professionale, nonché sulle relazioni sociali, oltre che sulla salute.

C) PREVENZIONE

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

Si riconosce che il tema del mobbing rientra nelle materie di interesse sindacale e del lavoro ai sensi dell'art. 20, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300⁽²⁵⁾ e pertanto a livello aziendale si potranno anche attivare, previo preventivo confronto, iniziative congiunte atte a favorire azioni positive per la prevenzione di quanto definito in materia di mobbing dal presente protocollo.

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

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

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

25 Vedi pag. 272.

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

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

D) GARANZIE E RISERVATEZZA

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

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

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

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

PARTE TERZA

DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO

TITOLO XII ASSUNZIONE

Art. 38 NORME

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

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

- a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- b) la durata dell'eventuale periodo di prova⁽²⁶⁾;
- c) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede del datore di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la qualifica del lavoratore;
- f) il livello di inquadramento;
- g) il trattamento economico;
- h) il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato con riguardo alle condizioni di lavoro previste dalla legge e non espressamente sopraindicate.

Art. 39 DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

Per l'assunzione possono essere richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato del titolo di studio;
- b) documentazione dei precedenti rapporti di lavoro;
- c) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge, nazionali e regionali, in materia di incontro fra domanda ed offerta di lavoro;
- d) libretto di idoneità sanitaria, o altra documentazione richiesta dall'ente regionale, per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14 della legge 30 aprile 1962 n. 283 ed all'art. 37 del DPR 26 marzo 1980 n. 327 concernente il regolamento di 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 giugno 2003, n. 196);
- g) eventuali altri documenti e certificati.

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

²⁶ In mancanza di atto scritto il periodo di prova si intende non pattuito (art. 2096 Codice Civile).

Art. 40
PERIODO DI PROVA

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

TITOLO XIII
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

SEZIONE PRIMA NORME GENERALI

Art. 41
INQUADRAMENTO

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

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

Le Parti convengono di affidare l'attuazione di quanto sopra ad una apposita commissione che terminerà i propri lavori entro il 31 dicembre 2005.

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica, fondata su declaratorie e profili, articolata in livelli, in ciascuno dei quali sono comprese diverse categorie di lavoratori anche se, agli effetti delle norme di legge o delle disposizioni contrattuali, mutualistiche, previdenziali e simili, prevedono, allo stato, trattamento differenziato.
2. Ai singoli livelli corrispondono altrettanti livelli di retribuzione minima tabellare nazionale, di cui al successivo art. 168 e art. 170.
3. La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.
4. I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo.
5. Per le mansioni non rappresentate nei profili, l'inquadramento sarà effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili delle qualifiche indicate in ciascun livello.

Chiarimento a verbale

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

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

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

4. L'istituzione del livello quadri nella classificazione, salvo quanto stabilito dalla legge 13 maggio 1985 n. 190⁽²⁷⁾ e dalle norme del Titolo XII della Sezione Seconda del presente CCNL, non comporta per essi modificazioni all'applicazione delle norme per il personale con mansioni impiegate.

Art. 42 **LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

QUADRI

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

PRIMO LIVELLO

Declaratoria

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

Profili

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

Esempio:

responsabili di negozio.

²⁷ Vedi pag. 321.

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

Esempi:

capi di un ufficio autonomo;
capi contabili.

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

Esempio:

compratori.

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

Esempio:

capi magazzinieri.

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

Esempio:

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

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

Esempio:

capi settori di negozio.

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

Esempio:

capi reparto ipermercato.

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

Esempio:

analisti programmatore di sistema.

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

Esempi:

analisti di procedura;

analisti che svolgano anche funzioni di programmatore;

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

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

Esempio:

data-base administrator.

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

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

Esempi:

capo centro E.D.P.;

responsabili di settore operativo E.D.P.;

responsabili sala macchine.

SECONDO LIVELLO

Declaratoria

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

Profili

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

Esempio:

responsabili di negozio; ispettori alle vendite.

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

Esempio:

capi reparto.

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

Esempio:

magazzinieri consegnatari.

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

Esempi:

contabili con mansioni di concetto;
capi ufficio.

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

Esempio:

compratori.

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

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

Esempi:

capi turno operatori;

operatori con conoscenza delle procedure e con autonomia gestionale.

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

Esempio:

programmatori.

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

Esempio:

analisti di sistema o di procedura in training; ecc.

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

Esempio:

capi reparto ipermercato.

TERZO LIVELLO

Declaratoria

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

PARAMETRO 180²⁷

Profili

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

Esempio:

coordinatori.

2. Lavoratori che, oltre a possedere le caratteristiche del profilo 3. del III livello (parametro 167) e svolgere le relative mansioni (frigorista, elettricista-impiantista, meccanico-motorista), compiono - con maggiore abilità professionale e autonomia operativa, espressione di particolari, specifiche competenze - lavori che presuppongono comprovate conoscenze di tecnologie avanzate relative al funzionamento di impianti e macchinari complessi, coordinando anche altri lavoratori.

Esempio:

operai specializzati provetti.

Lavoratori di cui al profilo professionale 4. del III livello (parametro 167) che coordinano almeno 2 macellai provetti.

Esempio:

capi reparto macelleria.

²⁷ L'attribuzione del parametro superiore annulla e sostituisce l'indennità di funzione disposta dalla nota del profilo 4, livello III, del CCNL 1.2.1983.

PARAMETRO 167

Profili

1. Lavoratori con formazione specifica relativa allo svolgimento di lavori o funzioni che si esplicano attraverso procedure e tecniche definite.
2. Lavoratori adibiti a compiti di guida, controllo e coordinamento di reparto o squadra con apporti tecnici e pratici.
3. Lavoratori che sanno eseguire correttamente ed in autonomia le operazioni inerenti la loro specializzazione per la cui esecuzione occorre la relativa capacità tecnico-pratica.

Esempi:

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

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

Esempio:

macellaio specializzato provetto.

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

Esempio:

capi reparto.

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

Esempio:

autista consegnatario.

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

Esempio:

gerenti o gestori; capi negozio.

Nota

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

Nota a verbale

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

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

Esempio:

segretari di direzione con mansioni di concetto.

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

Esempio:

contabili/impiegati amministrativi.

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

Esempio:

operatori di sistema di elaborazione elettronica dei dati.

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

Esempio:

programmatori junior.

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

Esempio:

codificatori addetti al filtro documenti.

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

Esempio:

ricevitore responsabile merci di ipermercato.

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

Esempio:

impiegati di concetto.

QUARTO LIVELLO

Declaratoria

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

PARAMETRO 155

Profili

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

Esempi:

coordinatore;
addetto cassa centrale ipermercato.

Nota a verbale

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

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

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

Esempi:

salumiere banconiere;
addetto qualificato al banco pesce;
addetto qualificato al banco carni.

PARAMETRO 144

Profili

1. Lavoratori addetti agli uffici amministrativi, tecnici e commerciali che, nel rispetto delle procedure prestabilite, svolgono attività e mansioni d'ordine.
2. Lavoratori addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita: addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relative registrazioni, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto e di rifornimento merci dei banchi o scaffalature, di movimentazione fisica delle merci.
3. Lavoratori addetti alla vendita al pubblico.
4. Lavoratori di magazzino addetti alle operazioni di preparazione e movimentazione, trasporto e consegna delle merci.
5. Lavoratori addetti all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi, con oltre diciotto mesi di servizio.

Esempi:

impiegato e/o contabile d'ordine;
stenodattilografo e dattilografo;
centralinista telefonico;
perforatore/verificatore su schede;
registratore;
verificatore su supporti magnetici;
videista;
commesso alle vendite;
addetto alle operazioni ausiliarie di vendita;
operai specializzati: autista consegnatario; autisti non compresi nel III livello.
preparatore di commissioni; carrellista-mulettista.

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

Esempi:

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

QUINTO LIVELLO

Declaratoria

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

Profili

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

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

Esempi:

commessi alla vendita per i primi 18 mesi di servizio per coloro che non hanno fatto l'apprendistato:

addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita per i primi 18 mesi di servizio;

addetti all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi per i primi 18 mesi di servizio.

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

Esempi:

guardiano;

custode;

portiere;

uscieri.

4. Personale generico.

Esempi:

addetto al confezionamento e/o prezzatura merci di magazzino;

addetto al carico e scarico.

SESTO LIVELLO

Declaratoria

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

Esempio:

addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.

Chiarimenti alla classificazione

I gestori o gerenti, di cui al III livello, sono quei prestatori d'opera che hanno in consegna il negozio o lo spaccio tradizionale sotto la loro responsabilità e ne rispondono, a norma degli artt. 191, 192, 202 e 203 del presente CCNL, ai fini della disciplina, dell'inventario e/o dell'andamento degli affari, ai dirigenti della cooperativa.

Note alla classificazione

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

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

Art. 43 PASSAGGI DI QUALIFICA

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. 44
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 comperterà l'inquadramento al livello superiore.

Art. 45
TRATTAMENTO ECONOMICO – ANZIANITÀ

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno "ad personam". In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dalla ex indennità di contingenza.

Art. 46
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.

SEZIONE SECONDA NORME APPLICABILI ALLA CATEGORIA DEI QUADRI

Art. 47 REQUISITI DI APPARTENZA ALLA CATEGORIA QUADRI

1. La categoria di quadro, prevista dalla legge 13 Maggio 1985 n.190⁽²⁹⁾, è attribuita a quei lavoratori subordinati che, senza appartenere alla categoria dei dirigenti, sono titolari delle posizioni organizzative aziendali di maggior rilievo per ampiezza e natura che richiedono un elevato contenuto professionale ed esercitano, con carattere continuativo, mansioni nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, responsabilità e autonomia nella gestione delle risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati delle mansioni svolte. Tali lavoratori svolgono un ruolo di fondamentale importanza ai fini del perseguimento degli obiettivi aziendali, in rapporto con la sovrastante struttura dirigenziale.

È pertanto obiettivo delle imprese cooperative porre in essere azioni che valorizzino la categoria di quadro.

2. All'interno dei criteri generali assumono particolare rilevanza quelli connessi:
- I. alle conoscenze specifiche elevate nel proprio campo di competenza, accompagnate da una esperienza lavorativa in ruoli direttivi maturata nell'azienda, o in aziende similari, valide e temporalmente consolidate;
 - II. all'istruzione o formazione di base buona e diversificata che consenta di rapportare le problematiche della posizione a quelle più ampie della gestione aziendale;
 - III. alla capacità innovativa e/o all'attitudine a lavorare per obiettivi globali ed integrati;
 - IV. alla capacità gestionale riferita, in particolare, alla utilizzazione delle risorse umane e strumentali e alla collaborazione con altre unità organizzative.

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

²⁹ Vedi pag. 321.

Art. 48 PROFILI

1° Profilo

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

Esempio:

responsabili di strutture organizzative di rilevante complessità.

2° Profilo

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

Esempio:

specialisti di settore aziendale.

3° Profilo

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

Esempio:

responsabili di negozio.

4° Profilo

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

Esempio:

responsabili analisi del sistema.

5° Profilo

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

Esempio:

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

6° Profilo

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

Esempio:

progettisti - ricercatori - responsabili di analisi e programmazione generale.

7° Profilo

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

Esempio:

capi area ipermercato.

Art. 49
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. 50
TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Ai Quadri, oltre al trattamento retributivo stabilito dalla contrattazione collettiva, in considerazione dell'importanza e delle responsabilità connesse al loro ruolo nonché alle modalità di svolgimento della prestazione, viene riconosciuta una indennità di funzione determinata nella misura minima di euro 41,32 lordi mensili per 14 mensilità.

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

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

- I. incrementi della indennità di funzione eventualmente articolati in gradi, in ragione dei fattori specifici di cui ai punti da I) a IV) del comma 2 dell'art. 47;
- II. assegni variabili collegati ai risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi.

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

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

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

7. Conseguentemente a far data dal 1° gennaio 2000 l'indennità di funzione minima è dell'importo di euro 180,76 lordi.

Art. 51 RESPONSABILITÀ CIVILE

1. Le norme di attuazione dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190⁽³⁰⁾ sono definite all'art. 46 del presente CCNL.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 46, i Quadri sono comunque esonerati da corrispondere somme a titolo di risarcimento danni nei confronti di terzi in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190 in quanto a carico dell'impresa.

Art. 52 INFORMAZIONE

Oltre a quanto previsto dall'art. 31, 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

30 Vedi pag. 321.

Art. 53 FORMAZIONE

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

2. In relazione all'art. 31, con particolare riferimento al comma 4, si darà luogo ad un incontro annuale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale dei Quadri per esaminare congiuntamente i programmi formativi e di aggiornamento professionale nonché i relativi preventivi di spesa. La formazione per la categoria di Quadro avrà anche contenuti di managerialità che ne valorizzi il ruolo.

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

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

5. I processi in atto nei mercati nazionali ed internazionali impongono alle cooperative di raccogliere le sfide della competitività. In questo contesto, le parti considerano di rilievo strategico il ruolo e la professionalità dei quadri. A tal fine, le imprese cooperative realizzeranno progetti nazionali comuni di formazione, mediante la valorizzazione del ruolo delle Scuole ed Enti nazionali (ad es.: Scuola Coop di Montelupo-ANCC Coop; CRES - ANCD - Conad; Società Elabora ed IRECOOP-Confcooperative; Enti Formativi delle Organizzazioni Sindacali) e gli enti bilaterali. Di tali progetti verrà data adeguata informazione alle OOSS 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. 54 MUTAMENTO PROVVISORIO DI MANSIONI

1. L'assegnazione temporanea del lavoratore a mansioni di Quadro, di cui agli artt. 47 e 48, sempreché non si tratti di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, diverrà definitiva quando siano trascorsi 180 giorni di effettivo lavoro.

2. Con riferimento all'art. 6 della legge 13 maggio 1985 n. 190⁽³¹⁾ e alla legge 2 aprile 1986 n. 106, l'assegnazione temporanea del Quadro a mansioni superiori alla qualifica di Quadro, ovvero dirigenziali, che non sia avvenuta per sostitu-

31 Vedi pag. 321.

zione 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 di cui all'art. 168.

Art. 55 TRASFERIMENTO

Fermo restando quanto previsto all'art. 139, 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. 56 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 2000 ai Quadri delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, saranno garantite le prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale, considerate condizioni di base⁽³²⁾.

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. Il finanziamento delle prestazioni concordate che saranno usufruite dal Quadro, nei limiti dei massimali ed alle condizioni di base previste, è individuato nell'importo complessivo annuo di euro 579,01 a carico delle imprese e di euro 77,46 a carico del Quadro, a decorrere dal 1° gennaio 2005.
In caso di estensione al proprio nucleo familiare l'impresa corrisponderà ulteriori euro 140,00.

4. Il Quadro concorre all'eventuale quota di iscrizione alla cassa o al fondo mutualistico nella misura massima di euro 25,82, 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 25,82.

32 Vedi pag. 212.

5. 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.

6. 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 da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 774,69 per estendere l'assistenza sanitaria integrativa al proprio nucleo familiare,

7. 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.

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

Dichiarazioni a verbale

Le parti concordano che i finanziamenti e le prestazioni sanitarie definiti nel contesto del presente rinnovo del CCNL di settore sono previsti con la finalità di garantire ai Quadri, nell'arco temporale di valenza del CCNL stesso, un efficace e sensibile miglioramento della qualità della assistenza sanitaria integrativa preesistente. Pertanto, costituirà impegno delle parti monitorare, tramite richieste di informazioni periodiche alle casse, l'andamento delle prestazioni sanitarie definite e quelle erogate, anche al fine di ricercare, durante la vigenza del CCNL, le eventuali possibilità di miglioramento, a parità di costi, delle condizioni di base.

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

Al fine di verificarne la praticabilità, le Associazioni delle Cooperative firmatarie effettueranno, entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, una valutazione con le casse o i fondi di riferimento.

La verifica effettuata sarà sottoposta alla valutazione delle parti per la definizione di uno specifico accordo.

Art. 57
ORARIO DI LAVORO

In considerazione delle particolari funzioni espletate l'orario di lavoro dei Quadri, fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 115, terrà conto delle oggettive esigenze di flessibilità connesse a tale funzione, *applicandosi pertanto quanto previsto dalla legislazione vigente sulla materia.*

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

TITOLO XIV
TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 58
PREMESSE GENERALI

1. In conformità con gli obiettivi di cui al presente titolo le parti, allo scopo di consentire alle aziende di soddisfare le proprie esigenze organizzative e produttive rivolte a salvaguardare e sviluppare la loro competitività e di dare al tempo stesso un contributo positivo all'occupazione, riconoscono l'opportunità di utilizzare le occasioni offerte dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in tema di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato, di contratti a tempo determinato e di lavoro a tempo parziale nell'ambito della contrattazione degli organici e dell'organizzazione del lavoro.

2. Le parti si danno atto che il ricorso al lavoro a tempo parziale su base annua, oltre a rispondere alle esigenze di cui al precedente comma, risponde anche all'obiettivo di ridurre il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato.

3. In questo contesto le parti valutano positivamente l'opportunità di interessare all'avviamento i vari soggetti dell'offerta di lavoro secondo quanto previsto dalle altre normative in materia di collocamento, con particolare riferimento alle categorie socialmente più deboli.

4. A tal fine potranno essere utilizzate le indagini conoscitive realizzate dagli Enti Bilaterali / Comitati Misti di cui agli artt. 8 e 9 e dall'Osservatorio di cui all'art. 6.

SEZIONE PRIMA L'APPRENDISTATO

Art. 59 PREMESSA

Considerato che l'art. 47, comma 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003, N. 276⁽³³⁾ dispone che al contratto di apprendistato continui ad applicarsi la normativa vigente in materia, in attesa che venga emanata l'apposita regolamentazione, le parti hanno ritenuto di prevedere due distinte normative contrattuali, l'una destinata a disciplinare transitoriamente l'istituto dell'apprendistato sulla base della normativa previgente al D.Lgs. n. 276/2003 e l'altra destinata a disciplinarlo una volta che, emanata l'apposita regolamentazione, diventerà operativa la nuova disciplina introdotta dagli artt. 47 e seguenti dello stesso D.Lgs. n. 276/2003.

CAPO I DISCIPLINA TRANSITORIA DELL'APPRENDISTATO

Art. 60 NORMATIVA

In attesa che venga emanata l'apposita regolamentazione Regionale, ai sensi dell'art. 47, comma 3, del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276, il contratto di apprendistato sarà disciplinato, oltre che dalla normativa vigente in materia, dalle disposizioni contenute nel presente Capo.

Art. 61 LIMITI NUMERICI

Il numero complessivo di apprendisti che una azienda può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

L'azienda che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati, o comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 62 AMMISSIBILITÀ

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dall'art. 42 del presente contratto, con esclusione delle figure professionali inquadrato nei livelli Quadro, 1° e 6°.

33 Vedi pag. 324.

2. Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16, secondo comma, della legge n. 196/1997, è consentito instaurare rapporti di apprendistato anche con soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligatorio o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto, così come previsto dal successivo art. 64.

3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione prevista per il tempo pieno, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 64 e la durata di cui al successivo art. 63.

Art. 63 DURATA DELL'APPRENDISTATO

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire alla scadenza dei termini di seguito indicati:

2° livello	48 mesi
3° livello super	48 mesi
3° livello	48 mesi
4° livello super	48 mesi
4° livello	48 mesi
5° livello	36 mesi

Trascorso tale periodo, l'apprendista sarà assegnato alla qualifica per la quale ha compiuto l'apprendistato.

2. Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore ad un anno fra i diversi rapporti di apprendistato.

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

4. Nel caso di apprendista minorenni, l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la sua famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

5. L'impresa si impegna alla verifica intermedia con l'apprendista circa il relativo processo formativo.

6. L'impresa informerà periodicamente la R.S.U./R.S.A. dei risultati complessivi della formazione degli apprendisti in forza.

Art. 64
DURATA DELL'IMPEGNO FORMATIVO

1. La durata dell'impegno formativo dell'apprendista, correlata alla tipologia del titolo di studio o dell'attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, è così convenuta in ore medie annue:

TITOLO DI STUDIO	DURATA
<i>Scuola dell'obbligo</i>	<i>120</i>
<i>Attestato di qualifica</i>	<i>100</i>
<i>Diploma di scuola media superiore</i>	<i>80</i>
<i>Diploma universitario o laurea</i>	<i>60</i>

2. Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna od esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 65
CONTENUTO DELLA FORMAZIONE

1. Salvo quanto previsto dagli specifici decreti ministeriali emanati in attuazione di quanto previsto dall'art. 16, secondo comma, della legge n.196/1997, i contenuti delle attività formative esterne all'azienda saranno quelli elaborati dalle parti stipulanti il presente CCNL.

2. Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi. In particolare:

A) Le attività formative per gli apprendisti, di cui all'art. 2 lettera a) Decreto del Ministero del Lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuti:

- *competenze relazionali*
- *organizzazione ed economia;*
- *disciplina del rapporto di lavoro;*
- *misure collettive di prevenzione e sicurezza e modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.*

B) I contenuti di cui all'art. 2 lettera b) dello stesso Decreto del Ministero del Lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- *conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;*
- *conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;*
- *conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro);*
- *conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;*
- *conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto. Il consolidamento e l'eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche saranno effettuati all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.*

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

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

Art. 66 PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in:

- *30 giorni di lavoro effettivo per i livelli 5°, 4° super e 4°;*
 - *45 giorni di lavoro effettivo per i livelli 3°, 3° super e 2°.*
- durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.*

Art. 67 TRATTAMENTO NORMATIVO

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.

Art. 68
TRATTAMENTO ECONOMICO

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

- *di due livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;*
- *di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.*

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

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

2. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

3. Resta inteso che per gli apprendisti in forza alla data di stipula del presente contratto il trattamento economico è quello previsto dal CCNL del 1° gennaio 1999 e successivi adeguamenti.

Art. 69
PERCENTUALE DI CONFERMA

La disciplina dell'apprendistato di cui al presente Capo non è applicabile alle imprese che al momento in cui dovrebbe avvenire l'assunzione risultino non avere mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 70 % dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Art. 70 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente Capo il contratto di apprendistato è disciplinato dalle disposizioni di legge e regolamentari vigenti ed in particolare dall'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che le norme di cui al presente Capo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto al precedente contratto collettivo nazionale di lavoro del settore.

CAPO II DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 71 NORMATIVA

In considerazione di quanto previsto dall'art. 49, comma 5bis, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276⁽³⁴⁾, nel testo risultante dall'art. 13, comma 13bis, del decreto legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito in legge 14 maggio 2005, n. 80, il contratto di apprendistato è disciplinato dalle norme di cui al presente Capo II. Dal momento in cui sarà emanata la regolamentazione regionale del contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 47 comma 3 del D.Lgs n° 276/2003⁽³⁵⁾, le leggi regionali varranno ad integrare la disciplina contrattuale esclusivamente per quanto attiene ai profili formativi del rapporto di lavoro.

Art. 72 LIMITI NUMERICI

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

34 Vedi pag. 325.

35 Vedi pag. 324.

Art. 73
PROCEDURE DI APPLICABILITÀ

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

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

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

Ai sensi dell'art. 48, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 276/2003⁽³⁶⁾, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni, previo confronto preventivo a livello regionale fra le parti firmatarie il presente CCNL.

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

Ai sensi dell'art. 50, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003⁽³⁷⁾, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni, previo confronto preventivo a livello regionale fra le parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 76
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dall'art. 42 del presente contratto, con esclusione delle figure professionali individuate nei livelli Quadro, 1° e 6° di inquadramento.

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

36 Vedi pag. 324.

37 Vedi pag. 327.

3. Ai sensi dell'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003⁽³⁸⁾, tenuto conto del tipo di qualificazione da conseguire e salvo quanto previsto dal successivo comma, il contratto di apprendistato professionalizzante avrà la durata seguente:

2° livello	48 mesi
3° livello super	48 mesi
3° livello	48 mesi
4° livello super	48 mesi
4° livello	48 mesi
5° livello	36 mesi

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

5. Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore ad un anno fra i diversi rapporti di apprendistato.

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

7. Nel caso di apprendista minorenni, l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la sua famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

8. L'impresa si impegna alla verifica intermedia con l'apprendista circa il relativo processo formativo.

9. L'impresa informerà periodicamente la R.S.U./R.S.A. dei risultati complessivi della formazione degli apprendisti in forza.

38 Vedi pag. 325.

Art. 77
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
MODALITÀ DI EROGAZIONE E CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Ai sensi dell'art. 49 comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003⁽³⁹⁾, le attività formative, esterne ed interne alle singole aziende, di almeno 120 ore annue, strutturate in forma modulare, anche a carattere di addestramento sul lavoro, sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

In particolare:

A) Le attività formative, per gli apprendisti dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi, articolati in quattro aree di contenuti:

- *competenze relazionali*
- *organizzazione ed economia;*
- *disciplina del rapporto di lavoro;*
- *misure collettive di prevenzione e sicurezza e modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.*

B) I contenuti e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- *conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;*
- *conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;*
- *conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro);*
- *conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;*
- *conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto. Il consolidamento e l'eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche saranno effettuati all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.*

A livello aziendale o territoriale annualmente si terrà un confronto sui progetti formativi.

39 Vedi pag. 326.

Art. 78
PERIODO DI PROVA

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

Art. 79
TRATTAMENTO NORMATIVO

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

2. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione prevista per il tempo pieno, ferme restando le ore di formazione di cui all'art. 77 e la durata di cui all' art. 76.

Art. 80
TRATTAMENTO ECONOMICO

Ai sensi dell'art. 53, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003⁽⁴⁰⁾ i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

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

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

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

⁴⁰ Vedi pag. 327.

Art. 81
PERCENTUALE DI CONFERMA

La disciplina dell'apprendistato di cui al presente Capo non è applicabile alle imprese che al momento in cui dovrebbe avvenire l'assunzione risultino non avere mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Art. 82
DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente Capo il contratto di apprendistato è disciplinato dalle disposizioni legali e regolamentari vigenti ed in particolare da quelle contenute nel Titolo VI, Capo I, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276⁽⁴¹⁾ e successive modificazioni, nonché dalle normative legislative e/o regolamentari emanate in materia dalle Regioni.

Dichiarazione a verbale

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

41 Vedi pag. 324.

SEZIONE SECONDA CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 83 NORMATIVA

1. Il contratto di inserimento, finalizzato a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di specifiche categorie di soggetti, è disciplinato dal Capo II del Titolo VI del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276⁽⁴²⁾.

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

Art. 84 CAMPO DI APPLICAZIONE

In relazione alle categorie di soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento di cui all'art.54, comma 1, del DLgs. n.276/2003, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art.1. comma1, del DLgs. n.181/2000, come sostituito dall'art.1, comma 1, del DLgs. 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. 85 AMMISSIBILITÀ

Il contratto di inserimento è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dall'art.42 del presente contratto, con esclusione delle figure professionali individuate nel VI° livello d'inquadramento.

Art. 86 PIANO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO

Ai sensi dell'art.55, comma 2, del DLgs.n.276/2003⁽⁴³⁾ 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.*

42 Vedi pag. 328.

43 Vedi pag. 329.

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

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

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

Art. 87 DURATA DEL CONTRATTO

Fermi restando i limiti indicati dall'art. 57, comma 1, del D.lgs. n.276/2003⁽⁴⁴⁾, la durata del contratto di inserimento nel limite massimo di 18 mesi, ad esclusione dei lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lettera f), la cui durata può essere estesa fino a 36 mesi, sarà concordata individualmente in funzione della realizzazione del progetto di inserimento definito con il consenso del lavoratore, tenuto conto, in caso di reinserimento, delle esperienze professionali in precedenza acquisite dal lavoratore e del grado di compatibilità di queste con il nuovo contesto lavorativo.

44 Vedi pag. 330.

Art. 88
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Al lavoratore assunto con contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili le disposizioni di cui al DLgs 368 del 2001⁽⁴⁵⁾.

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

2. La durata massima del periodo di prova da apporre al contratto di inserimento è fissata dall'art. 40 del presente contratto con riferimento al livello di assunzione iniziale.

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

Art. 89
TRATTAMENTO ECONOMICO

Ai sensi dell'art 59, comma 1, del D.Lgs.n. 276/2003⁽⁴⁶⁾, 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.

45 Vedi pag. 303.

46 Vedi pag. 330.

Art. 90
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. 91
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. 92
DISPOSIZIONE FINALE

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

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

Art. 93 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1. Ferme restando le specifiche ipotesi previste dall'art. 8, comma 2, Legge 223/1991⁽⁴⁷⁾ e dall'art. 4 DLgs 151/2001⁽⁴⁸⁾, le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale convengono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente in presenza di specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo quali:

- I) incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
- II) periodi di più intensa attività non ricorrenti nell'arco dell'anno, derivati da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali, *ivi comprese le aperture domenicali e festive ed i periodi interessati da iniziative commerciali e/o promozionali*;
- III) apertura di nuove unità produttive e/o ristrutturazioni di punti di vendita o di singoli reparti;
- IV) sostituzioni di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione aziendale o di riqualificazione professionale, siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento, sia che questa venga effettuata all'interno dell'azienda che all'esterno.
- V) *attività a carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.*
- VI) *esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale*;
- VII) *attività legate alla manutenzione degli impianti*;
- VIII) *attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro*;
- IX) *sostituzione di lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o altra sede*;
- X) *sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro*;
- XI) *affiancamento preliminare alla sostituzione di un lavoratore assente, nei limiti temporali definiti al comma 4.*

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

47 Vedi pag. 315.

48 Vedi pag. 297.

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

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

4. L'eventuale affiancamento di cui al punto XI del comma 1 sarà contenuto entro un periodo massimo di 2 mesi.

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

6. In armonia con la legislazione vigente e per la specifica ragione per cui tali contratti sono attivati, le parti nella propria autonomia contrattuale intendono altresì considerare aggiuntivi alla percentuale definita dall'art. 95, i contratti a tempo determinato instaurati in relazione alla fase di avvio di nuove attività o insediamenti, ai sensi del comma 1 punto III, per i periodi di seguito definiti:

- 12 mesi per tutte le nuove strutture, che possono essere elevati dalla contrattazione di secondo livello*

7. La clausola di contingentamento di cui al successivo art. 95 non si applica ai contratti a tempo determinato stipulati ai sensi del comma 1, punti V e VI.

Art. 94

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

1. Ai sensi dell'art. 20, del DLgs 276/2003⁽⁴⁹⁾, le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale convengono che rientrano nei casi per i quali è consentito il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo quali:

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

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

3. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che oltre a quanto previsto dal comma 1, si può utilizzare il contratto di somministrazione a tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo quali in particolare:

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

49 Vedi pag. 322.

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

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

Art. 95

PERCENTUALE DI LAVORATORI ASSUMIBILI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E IMPIEGABILI PREVIA STIPULAZIONE DI CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato definito all'art. 93 non potrà superare il 15 % annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 93 comma 6. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto di inserimento, nonché quelle effettuate ex art.4 DLgs 151/2001⁽⁵⁰⁾.

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

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

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

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

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

50 Vedi pag. 297.

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

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

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

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

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

SEZIONE QUARTA IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 96 NOZIONI, PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ

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

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

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

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

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

Art. 97 NORMATIVA

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come integrato e modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e come ulteriormente modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276⁽⁵¹⁾.

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

3. Le modalità di gestione del lavoro a tempo parziale saranno contrattate preventivamente tra le parti in sede aziendale. In tale ambito la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà compresa nelle articolazioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 108.

Art. 98 FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'art. 8, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61⁽⁵²⁾.

2. Ai sensi dell'art. 2, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61⁽⁵³⁾ nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

51 Vedi pag. 307.

52 Vedi pag. 311.

53 Vedi pag. 308.

3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61⁽⁵⁴⁾, 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 cooperativa e lavoratore, di norma, entro i seguenti limiti:

- I. 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- II. 72 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- III. 532 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

5. Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato a cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale e, laddove non si eserciti la contrattazione collettiva aziendale, previo parere vincolante di conformità dell' Ente Bilaterale / Comitato Misto Paritetico competente.

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

Norma transitoria

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con l'orario di lavoro settimanale pari ai limiti fissati nel precedente comma 4, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario settimanale di 16 ore, avranno priorità di accesso nella posizione.

La priorità indicata al comma precedente si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore ai sensi del presente articolo al momento in cui cessa la condizione di studente.

Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

54 Vedi pag. 310.

Art. 99
LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

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

2. *Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 169, secondo le modalità previste dall'art. 172, e con la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 169*

3. *Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 169, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.*

4. *Ai sensi dell'art.1, comma 3, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n.61, così come modificato dall'art.46, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276⁵⁵⁾ le parti convengono di ritenere ammissibile, fatto salvo il consenso del lavoratore, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, l'effettuazione di lavoro supplementare sino a concorrenza dell'orario normale settimanale di lavoro del tempo pieno.*

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

6. *Le parti si danno reciprocamente atto e convengono che la presente disciplina del lavoro supplementare è globalmente di miglior favore per il lavoratore rispetto a quella prevista dall'art. 3 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come integrato e modificato dal D.Lgs.26 febbraio 2001, n. 100 e come ulteriormente modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276⁵⁶⁾.*

Art. 100
CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

1. *La variazione della collocazione temporale della prestazione a tempo parziale (clausola flessibile) può avvenire mediante la stipula nel contratto individuale di un patto avente ad oggetto una clausola flessibile.*

Il patto può essere stipulato anche quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è instaurato a tempo determinato.

Nella stipulazione del patto il lavoratore può chiedere di farsi assistere da un componente della rappresentanza sindacale (RSU / RSA) da lui indicato o, in assenza di questa, dall'Organizzazione Sindacale territoriale a cui aderisce o conferisce mandato.

55 Vedi pag. 307.

56 Vedi pag. 308.

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

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

- a) il limite massimo di detta variabilità, ai sensi dell'art. 3, comma 7, D.Lgs 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'art. 46, comma 1, del D.Lgs.10 settembre 2003, n.276⁽⁵⁷⁾;*
- b) le specifiche compensazioni di carattere retributivo ovvero nelle diverse forme convenute;*
- c) le modalità con cui può procedersi alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.*

3. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 1, le ore di lavoro normali effettivamente oggetto di variazione, verranno retribuite con una maggiorazione pari al 1,5 %, comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 169.

In alternativa le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120,00 euro, da corrispondere per quote mensili. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

4. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 2, il limite massimo della variabilità in aumento della prestazione lavorativa è stabilito nel 30 % della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro in aumento relative alle clausole elastiche, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 35% + 1,5 % (36,50 %) comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 169.

5. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso non inferiore a 48 ore.

57 Vedi pag. 308.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 101
LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Ai sensi dell'articolo 12 bis del D.Lgs. n. 61/2000⁽⁵⁸⁾ come modificato dal decreto n. 276/2003, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 102
CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n° 300⁽⁵⁹⁾ e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale sia la durata della loro prestazione lavorativa.

58 Vedi pag. 314.

59 Vedi pag. 271.

SEZIONE QUINTA IL CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO

Art. 103 REGOLE APPLICABILI AL LAVORO RIPARTITO

1. Ai sensi dell'art. 41 DLgs 276/2003⁽⁶⁰⁾ Il contratto di lavoro ripartito, stipulato in forma scritta, è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica prestazione lavorativa.

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

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

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

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

6. Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all' Ente Bilaterale Regionale / Comitato Misto Paritetico competente o Nazionale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente.

60 Vedi pag. 323.

TITOLO XV ORARIO DI LAVORO

DICHIARAZIONE A VERBALE IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di dicembre 2005 al fine di verificare il rapporto tra il decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66 in materia di orario di lavoro e le relative normative previste dal presente contratto.

SEZIONE PRIMA IL TEMPO DI LAVORO

Art. 104 DURATA SETTIMANALE – LAVORO EFFETTIVO

1. L'orario di lavoro effettivo è:
- 38 ore settimanali dal 1° Gennaio 1990.
2. Per lavoro effettivo s'intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno delle aziende, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero.
3. L'orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di quattro ore e mezza.
4. Il passaggio dalle 38 ore e mezza alle 38 ore potrà essere derogato previo accordo in sede aziendale. In tale caso le ore residue di cui ai punti III e IV, dell'art. 107, comma 3, saranno utilizzate come stabilito dall'ultimo comma dello stesso articolo. Resta comunque inteso che la determinazione della paga oraria sarà effettuata con i divisori convenzionali di cui all'art. 172 riferiti all'orario effettivo settimanale di lavoro.
(Es. ore 38 = 165)

Art. 105 ORARIO DI LAVORO DELLE COOPERATIVE MINORI

1. *Per imprese cooperative minori si intendono le imprese che gestiscono unità produttive prevalentemente riferite alla tipologia superette.*
2. Le parti convengono che nelle unità produttive delle *imprese cooperative* minori che occupino stabilmente un numero di addetti non superiore a 8 e, *nelle zone montane, non superiore a 10 addetti*, riferiti al tempo pieno, l'orario di la-

voro settimanale potrà essere, *previo confronto a livello aziendale o territoriale*, di 40 ore.

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

3. Le ore eccedenti l'orario normale contrattuale, *di cui al precedente art. 104*, e fino alle 40 ore saranno recuperate con le modalità stabilite *al comma 5*.

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

5. Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dal successivo art. 107 saranno utilizzate, previa contrattazione aziendale e comunque in accordo tra le parti, a titolo di permesso individuale ovvero con diverse modalità, tra le quali quelle stabilite dall'art. 111. Ciò in contemporanea tanto con le esigenze dei lavoratori quanto con quelle della cooperativa.

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

Art. 106 LAVORO FUORI SEDE

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

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

3. Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, quando necessario, saranno rimborsate dalla cooperativa.

Art. 107

MONTE ORE DI RIDUZIONE - CRITERI DI APPLICAZIONE

1. Il monte ore di riduzione d'orario in ragione di anno è determinato come segue:
 - ore 88 per il periodo dal 1 aprile 1987 (data di decorrenza del CCNL) fino al 31.12.1988;
 - ore 96 (88 + 8) per il periodo dal 01.01.1989 al 30.06.1989 (ore 48 per il I° semestre 1989);
 - ore 104 (96 + 8) dal 01.07.1989 (ore 52 per il II° semestre 1989).
2. Tale riduzione è comprensiva delle 32 ore relative alle ex 4 festività abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54, con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792, e delle ore di riduzione di cui all'art. 22 del CCNL 1 febbraio 1983.
3. La riduzione dell'orario di lavoro settimanale avverrà con le seguenti modalità:
 - I. dal 1 aprile 1987 (data di decorrenza del CCNL) fino al 30.06.1989 la riduzione di orario di lavoro sarà attuata secondo quanto stabilito in sede aziendale previa utilizzazione delle 88 ore di cui al primo comma, punto I), che dal 01.01.1989 salgono a 96 ore per effetto di otto ore annue di nuova riduzione di orario;
 - II. dal 01.07.1989 al 31.12.1989 la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 38 ore e mezzo sarà attuata mediante assorbimento di 36 ore dal monte ore di cui al primo comma punto III); ($52 - 36 = 16$ ore residue per il secondo semestre 1989);
 - III. dal 01.01.1990 con l'adozione dell'orario settimanale di 38 ore e mezzo residuano 32 ore;
 - IV. dal 01.01.1990 con l'adozione dell'orario di lavoro settimanale a 38 ore saranno assorbite 96 ore dal monte ore di cui al primo comma punto III) ($104 - 96 = 8$ ore residue).
4. Le 32 ore residue o le 8 ore residue, di cui ai precedenti punti III) e IV) saranno utilizzate come permessi individuali o con diverse modalità tra cui quelle stabiliti dal successivo art. 108.
5. Le ore di incremento del monte ore di cui al primo comma (8 ore dal 01.01.1989 e ulteriori otto ore dal 01.07.1989) non troveranno applicazione o saranno applicate fino a concorrenza laddove le riduzioni d'orario in essere effettuate con destinazione di ore aggiuntive a carico delle aziende rispetto a quelle stabilite dal precedente CCNL siano, rispettivamente, superiori o inferiori a quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

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

7. La presente regolamentazione unitamente a quella dei successivi articoli in materia sostituisce a tutti gli effetti quella prevista dall'accordo interconfederale 10 maggio 1977 sulle festività abolite, fermo restando quanto previsto dall'art. 104.

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

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

10. Le ore residue di cui al presente articolo e all'art. 116 sono incrementate di 16 ore annue per le imprese con oltre 15 dipendenti con il seguente scaglionamento:

- 4 ore a decorrere dall'1.01.1992
- 4 ore a decorrere dall'1.01.1993
- 8 ore a decorrere dall'1.01.1994.

Tali 16 ore non sono assorbibili.

Art. 108 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

1. La distribuzione dell'orario di lavoro sarà concordata in sede aziendale, sulla base di quanto previsto dall'art. 11, al fine di realizzare, 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 concordati 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. Sempre nei limiti dell'orario settimanale si potranno concordare prestazioni giornaliere eccedenti le 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.

Nota a verbale

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

Art. 109 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO

1. Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 11, e in riferimento all'art. 108, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, le parti potranno realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 42 ore settimanali per un massimo di 16 settimane, previa verifica qualitativa e quantitativa degli organici.

2. Diversi limiti dell'orario settimanale e periodi di durata potranno essere concordati nell'ambito del secondo livello di contrattazione, a fronte di specifiche esigenze organizzative, come previsto dal successivo art. 110.

3. 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.

4. 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.

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

Art. 110

ACCORDI AZIENDALI SUI REGIMI FLESSIBILI DI ORARIO

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

- superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Ai lavoratori cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto in incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, di cui all'art. 107, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

2. Diversi limiti dell'orario settimanale e periodi di durata potranno essere convenuti a fronte di specifiche esigenze organizzative. Resta inteso che fino ai limiti di 44 ore settimanali e per un massimo di 24 settimane, l'incremento del monte ore annuo di permessi retribuiti, di cui all'art. 107, sarà pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

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

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

Art. 111 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. 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.

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

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

6. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui all'art. 110 le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore straordinarie corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

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

Art. 112 BANCA DELLE ORE

1. Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'art. 110, 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⁽⁶¹⁾.
 3. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
 4. Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.
 5. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 113 LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Fermo restando che per la definizione di lavoro notturno e di lavoratore notturno ai fini dell'applicazione del *D.Lgs 66/2003 e successive modificazioni* valgono i criteri e le norme da quest'ultimo definiti, il lavoro effettuato dalle ore 22:00 alle ore 06:00 ai soli fini retributivi è compensato con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 169 e con la maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione normale di cui all'art. 168.

Art. 114 ORARIO IPERMERCATI

1. Le parti considerano acquisita la compatibilità, in termini organizzativi, tra l'attività di vendita al pubblico negli ipermercati - intendendosi per tali le strutture di vendita al pubblico con una superficie di vendita superiore a 4.500 mq. - e l'interesse dei lavoratori a fruire dell'orario di lavoro settimanale di 37 ore nonché a migliorare le modalità della prestazione, in quanto tali strutture di vendita consentono interventi organizzativi coordinati e finalizzati ad assicurare il miglioramento della produttività nonché recuperi nella qualità del lavoro e del servizio, ciò anche tenendo conto delle esigenze di competitività sul mercato.

61 Nota a verbale. In relazione alla legislazione vigente e alla validità della precedente contrattazione in materia di flessibilità oraria, la normativa del presente contratto riferita a tale istituto potrà essere disciplinata autonomamente nelle province di Trento e Bolzano mediante opportuni incontri tra le parti a livello territoriale (provinciale).

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

3. Tutto ciò premesso e alla luce di quanto sopra, negli ipermercati delle aziende di cui alla sfera di applicazione che realizzeranno la settimana lavorativa di 37 ore, ricorrendo agli strumenti previsti dal presente CCNL in materia di distribuzione degli orari e flessibilità di cui all'art. 108, la pratica attuazione di questa avverrà a partire dal 1 gennaio 1994, utilizzando anche le 8 ore di permessi di cui all'art. 107, e le ulteriori 16 ore di cui al CCNL del 20 dicembre 1990.

Nota a verbale

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

Art. 115

PERSONALE CON FUNZIONI DIRETTIVE

1. Il personale:

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

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

2. Qualora in via del tutto eccezionale, previa autorizzazione della Direzione Aziendale, si 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. 116 LAVORO DISCONTINUO

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

- 42 ore dal 01.01.1990.

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

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

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

5. Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dal successivo comma 9 saranno utilizzate, previa contrattazione aziendale e comunque in accordo tra le parti, a titolo di permesso individuale ovvero con diverse modalità, tra le quali quelle stabilite dall'art. 111. Ciò in contemporanea tanto con le esigenze dei lavoratori quanto con quelle della cooperativa.

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

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

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

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

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

10. L'incremento del monte ore, gli assorbimenti dal medesimo per l'attuazione delle riduzioni dell'orario settimanale di cui al primo comma e l'utilizzazione delle ore residue saranno attuate con le stesse decorrenze e modalità stabilite dal precedente art. 107, per gli altri lavoratori.

Art. 117 LAVORO STRAORDINARIO

1. È considerato lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro settimanale ad eccezione dei periodi di flessibilità di cui agli artt. 109 e art. 110.

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

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

4. Le necessità di ordine tecnico-organizzativo che giustificano il ricorso al lavoro straordinario saranno preventivamente esaminate tra la Direzione della Cooperativa e la R.S.U./R.S.A., quando il ricorso ad esso non sia causato da necessità impreviste ed indifferibili.

Le prestazioni di lavoro straordinario saranno comunque contenute nei limiti di 150 ore annue riferite al singolo dipendente.

La prestazione straordinaria, su richiesta del lavoratore, potrà essere recuperata in riposi compensativi, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, fermo restando il diritto alla maggiorazione.

5. Per la gestione dei riposi compensativi si fa riferimento all'art. 107 comma 9 del presente CCNL.

Art. 118 MAGGIORAZIONI

1. Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dagli artt. 104, 105 e 116 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, di cui all'art. 169 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 168:

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

2. Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 169 e con la maggiorazione del 35% sulla retribuzione normale di cui all'art. 168.

3. Le ore straordinarie di lavoro prestato la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 169 e con la maggiorazione del 55% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 168.

4. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 169, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

5. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 119 PAGAMENTO

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

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

SEZIONE SECONDA I RIPOSI

Art. 120 RIPOSO SETTIMANALE

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento⁽⁶²⁾.

2. Qualora le cooperative siano autorizzate all'apertura domenicale dei negozi o degli spacci - limitatamente alla vendita al minuto di generi alimentari - ai sensi dell'art. 7 della legge 22 febbraio 1934 n. 370 esse sono tenute a dare il riposo settimanale ai propri dipendenti addetti a tale vendita, in conformità dell'ultimo comma del suddetto art. 7, senza corresponsione di maggiorazione straordinaria per le ore normali di lavoro prestate la domenica.

Art. 121 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.

62 Vedi pag. 348. (Art. 2109 c.c.)

Art. 122
LAVORO FESTIVO

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni di cui all'art. 121, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 118 e 172 del presente contratto.

2. Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali o nazionali con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, e cioè non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 169.

3. Tale trattamento sarà applicato anche alla festività del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese relativo, in base alla legge del 5 marzo 1977 n. 54.

Art. 123
LAVORO NEI GIORNI DI RIPOSO SETTIMANALI

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934 n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 35% sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 168, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 124
FERIE: COMPUTO DEI GIORNI

1. A decorrere dal 1° gennaio 1980 e in concomitanza col godimento delle ferie dello stesso anno, il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo annuale di ferie nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi - da lunedì a sabato - agli effetti del computo delle ferie.

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

Art. 125
DETERMINAZIONE DEL PERIODO DELLE FERIE

1. Il periodo delle ferie sarà fissato dall'impresa cooperativa compatibilmente con le esigenze dell'impresa cooperativa stessa, sentite le istanze dei lavoratori e tenuto conto degli usi e consuetudini locali.

2. Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

3. Il godimento delle ferie è sospeso in caso di sopravvenienza di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dall'Istituto competente

4. Al fine di agevolare il rientro e la permanenza nel paese di origine, i lavoratori stranieri non cittadini della Unione Europea possono richiedere, compatibilmente con le esigenze aziendali, la fruizione non frazionata delle ferie nonché, sempre compatibilmente con le esigenze aziendali e nel rispetto comunque delle normative di legge vigenti in materia, di cumulare e di fruire in un unico periodo continuativo le ferie maturate in un anno e quelle da maturare nell'anno successivo.

In caso di risoluzione, per qualunque ragione, del rapporto di lavoro, il lavoratore che dovesse avere già anticipatamente fruito delle ferie, sarà tenuto a rimborsare all'azienda gli importi retributivi corrispostigli e corrispondenti alle ferie non effettivamente maturate.

5. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto di cui all'art. 169.

Art. 126
RATEI FERIE

.In caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestati per l'anno di competenza, computandosi per mese intero le frazioni di mese superiori ai quindici giorni.

2. L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 169.

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

Art. 127 INTERRUZIONE DELLE FERIE

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

Art. 128 IRRINUNCIABILITÀ DELLE FERIE

1. Le ferie sono irrinunciabili.

2. Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste *dal secondo comma dell'art. 119 per il lavoro straordinario. Nelle imprese che abbiano l'amministrazione automatizzata detto registro può essere sostituito da altra idonea documentazione.*

SEZIONE TERZA PERMESSI E CONGEDI

Art. 129 PERMESSI INDIVIDUALI

A. Permessi retribuiti

1. In casi speciali e giustificati, la cooperativa potrà concedere, in qualunque epoca dell'anno, permessi retribuiti con facoltà di dedurli da quelli individuali di cui agli artt. 107 e 116, ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

2. Ai sensi del comma 1 dell'art. 4 della legge n° 53 del 8 marzo 2000⁽⁶³⁾, in caso di decesso o di documentata grave infermità di familiari legati da un vincolo di parentela fino al 2° grado, sia in linea retta che collaterale, e di affinità di 1° grado⁽⁶⁴⁾, nonché del coniuge o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore avrà diritto ad un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi all'anno.

63 Vedi pag. 295.

64 Sono da intendersi:

- a) parenti fino al 2° grado in linea retta: i figli, i nipoti (figli dei figli), i genitori e i nonni;
- b) parenti di 2° grado in linea collaterale: i fratelli e le sorelle;
- c) affini di 1° grado: i suoceri e i figli d'altro letto del coniuge .

In caso di ulteriori decessi nell'arco dell'anno il lavoratore avrà diritto ad ulteriori 2 giorni di congedo retribuito.

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

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

B. Permessi non retribuiti

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

Art. 130 PERMESSI ELETTORALI

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

1. 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.

2. 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. 131 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. 6 del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196⁽⁶⁵⁾.

65 Vedi pag. 320.

Art. 132
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 e due giorni precedenti gli esami stessi per un massimo di cinque esami l'anno.

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

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

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

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

7. Ferme restando le disposizioni di cui ai precedenti commi, in materia di congedi per la formazione si applica quanto previsto dall'art. 5, della legge 8 marzo 2000, n. 53⁽⁶⁶⁾.

Art. 133
DIRITTO ALLO STUDIO: PERMESSI DELLE 150 ORE

1. I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente art. 132, volendo migliorare la propria cultura anche in relazione alla attività aziendale, intendano frequentare, presso istituti pubblici, parificati o riconosciuti, corsi istituiti in base a disposizione di legge, anche monografici e professionali, o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, possono usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte-ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, che sarà determinato all'inizio di ogni triennio, a decorrere dal 1.2.84, moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati presso ciascuna azienda o unità produttiva a tale data.

66 Vedi pag. 296.

2. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro non devono superare il 2% del totale della forza occupata; inoltre dovrà essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno il doppio di quelle richieste come permesso.

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

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

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

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

7. Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo rimanendo che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al secondo comma, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

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

9. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dal precedente art. 132.

Art. 134
CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, nonché, ai sensi dell'art. 20 della legge n° 53 del 8 marzo 2000, i familiari lavoratori che assistano con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104⁽⁶⁷⁾, e dall'art. 2 D.L. 27/08/1993 n° 324 convertito in legge n° 423 del 1993, e cioè:

- I. il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino ai tre anni di età del bambino;
- II. in alternativa al punto I), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- III. dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado.

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

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

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

Art. 135
CONGEDO MATRIMONIALE

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

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

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

4. Durante il periodo del congedo straordinario per matrimonio il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 169.

67 Vedi pag. 332.

TITOLO XVI
OBBLIGHI DI LEVA

Art. 136
DISCIPLINA APPLICABILE

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

TITOLO XVII
TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 137
TRASFERTA

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

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

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

Art. 138
CONDIZIONI E LIMITI DEL TRASFERIMENTO

1. A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300⁽⁶⁸⁾, il lavoratore non può essere trasferito da una unità *produttiva* ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2. Qualora il lavoratore non accetti il trasferimento ai sensi del comma precedente, fermo restando il diritto a tutte le indennità previste dal presente contratto, potrà essere soggetto al licenziamento *con* le procedure previste dalla legge 15 luglio 1966 n. 604⁽⁶⁹⁾ e della legge 20 maggio 1970 n. 300 come modificate dalla legge 11 maggio 1990 n. 108⁽⁷⁰⁾.

68 Vedi pag. 269.

69 Vedi pag. 280.

70 Vedi pag. 284.

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. 139 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. 140
TRASFERIMENTI SENZA CAMBIO DI RESIDENZA
PER ESIGENZA DI RISTRUTTURAZIONE, CONCENTRAZIONE, ECC.

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

TITOLO XVIII
AMBIENTE, SALUTE, MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 141
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⁽⁷¹⁾, dall'art. 9 legge 300/1970⁽⁷²⁾ e dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive integrazioni e modificazioni.

L'istituzione e le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza sono regolate ai sensi degli artt. 18 e 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626⁽⁷³⁾.

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. 142
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 agli artt. 50-59 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626⁽⁷⁴⁾ e successive integrazioni e modificazioni.*

71 Vedi pag. 347.

72 Vedi pag. 268.

73 Vedi pag. 333 e 258 - Vedi allegato n.13 pag. 253.

74 Vedi pag. 334.

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 dall'art. 54 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626⁽⁷⁵⁾.

4. In caso di pregiudizio alla salute, *accertato dagli organi competenti*, dovuto all'utilizzo di apparecchiature informatiche dotate di video terminali, la lavoratrice, durante il periodo della gestazione, dovrà essere adibita obbligatoriamente ad altre mansioni.

Art. 143

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. 144

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. 145

COMUNICAZIONE E CERTIFICAZIONE MEDICA

1. Salvo i casi di giustificato e comprovato impedimento, in caso di malattia o infortunio nonché in caso di prosecuzione della malattia stessa, il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata notizia alla cooperativa da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 192 e 193 del presente contratto.

2. Il lavoratore ammalato è tenuto altresì:

⁷⁵ Vedi pag. 335.

- I. a far recapitare alla impresa cooperativa o a trasmettere, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, il regolare certificato medico, entro due giorni dal relativo rilascio, contenente l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati nel caso di prolungamento della malattia stessa;
- II. a sottoporsi ad eventuale visita di controllo da parte degli istituti previdenziali competenti, nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300⁽⁷⁶⁾.

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. 146 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 della legge 11 novembre 1983 n. 638, 14° comma. La mancata reperibilità del lavoratore e l'inosservanza dell'obbligo di cui al primo comma dell'art. 152 del presente CCNL, salvo i casi di giustificata e comprovata necessità per i quali incombe sul lavoratore l'onere della prova, darà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dagli artt.

76 Vedi pag. 266.

192 e 193 del CCNL, con l'osservanza delle procedure stabilite dall'art. 194.

Art. 147
DIRITTI DEL LAVORATORE AMMALATO

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

- I. non si tratti di malattie croniche;
- II. siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- III. il periodo eccedente i 180 giorni, per anno solare, sia considerato di aspettativa senza retribuzione.

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

Art. 148
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 decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953 n. 86.

3. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuta nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 18 mesi.

Art. 149
TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

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

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

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

6. Il trattamento di malattia di cui sopra è esteso anche al lavoratore affetto da TBC nel limite massimo di 180 giorni, dopo di che avrà diritto solo ad una indennità integrativa di Euro 15,49 mensili per tutto il periodo in cui si mantiene il diritto del lavoratore stesso alla conservazione del posto.

7. In caso di malattia compete all'apprendista l'intera retribuzione a completo carico della cooperativa dal 1° al 180° giorno.

8. Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro la cooperativa è tenuta a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro relativo all'anno di calendario in corso.

Art. 150 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. 151 **TRATTAMENTO ECONOMICO PER INFORTUNIO**

1. L'integrazione a carico dell'impresa cooperativa di cui al terzo, quarto e quinto comma dell'art. 149 è estesa anche ai lavoratori colpiti da infortunio, ivi compresi gli apprendisti, sempre nel limite massimo di 180 giorni e con le stesse modalità di erogazione.

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

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

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

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

Art. 152 **RIPRESA DEL LAVORO**

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

2. Il lavoratore addetto alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962 n. 283 ha l'obbligo, in caso di malattia

di durata superiore a 5 giorni, di presentare all'azienda, al rientro in servizio, il certificato medico dal quale risulta che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 153 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 XIX GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 154 ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO E TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice deve astenersi dal lavoro
 - I. per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
 - II. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
 - III. per i tre mesi dopo il parto e, ai sensi dell'*art. 16, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151(77)*, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, per i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto.

77 Vedi pag. 298.

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

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

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

5. Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026⁽⁷⁸⁾, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

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

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

78 Vedi pag. 338.

8. Per i soli periodi indicati nel primo comma di cui ai punti I), II), III), relativamente alla astensione obbligatoria, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore, a decorrere dal 1° gennaio 2000.

9. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma, dell'art. 1, della legge 29 febbraio 1980 n. 33.

10. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli artt. 26, 27⁽⁷⁹⁾ e 31 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151⁽⁸⁰⁾.

Art. 155 **CONGEDO PARENTALE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

1. Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151⁽⁸¹⁾, nei primi otto anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro. Le astensioni dal lavoro della madre lavoratrice e del padre lavoratore non possono complessivamente eccedere il limite dei dieci mesi, salvo quanto previsto dal successivo comma 3.

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

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

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

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

79 Vedi pag. 298.

80 Vedi pag. 299.

81 Vedi pag. 299.

5. Per i periodi di *congedo parentale*, ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151⁽⁸²⁾, alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta, fino al terzo anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33.

6. Fuori dei casi di cui sopra e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, è dovuta un'indennità ai sensi del comma 4, punto 2 lettera b) dell'art. 3 della legge 8 marzo 2000 n° 53⁽⁸³⁾.

7. Le disposizioni del presente articolo, ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151⁽⁸⁴⁾, trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora all'atto dell'adozione e dell'affidamento il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il diritto di astensione dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

8. Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151⁽⁸⁵⁾, 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. 156 CONGEDI DEI GENITORI

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

2. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151⁽⁸⁶⁾. 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 ciascu-

82 Vedi pag. 300.

83 Vedi pag. 293.

84 Vedi pag. 300 e 301.

85 Vedi pag. 297.

86 Vedi pag. 301.

no e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro e della retribuzione; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. *Ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151⁽⁸⁷⁾*, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dalla legge, possono essere utilizzate anche dal padre lavoratore.

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

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

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

7. La lavoratrice e, alternativamente, il padre lavoratore, previa dichiarazione rilasciata ai sensi *dell'art. 4 DPR 28 dicembre 2000, n. 445*, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa tra i tre e gli otto anni nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico ai sensi *dell'art. 47 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151⁽⁸⁸⁾*.

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

Art. 157 CONGEDO DI PATERNITÀ

Il padre lavoratore ha diritto di usufruire del congedo di paternità alle condizioni e nei termini fissati dagli artt. 28, 29, 30 e 31, comma 3, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151⁽⁸⁹⁾.

87 Vedi pag. 301.

88 Vedi pag. 301.

89 Vedi pag. 299.

Art. 158
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 ed il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936 n. 2128.
3. Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegni le dimissioni durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, si osserva la disciplina stabilita dall'art. 185.
4. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria o puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico dell'impresa cooperativa in modo da raggiungere complessivamente l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 169.
5. Le disposizioni di cui al presente Titolo sono state recepite in ottemperanza alle norme di legge in materia vigente, *ivi compreso il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.*

TITOLO XX
**ASPETTATIVE NON RETRIBUITE
E SOSPENSIONI DAL LAVORO**

**Art. 159
TOSSICODIPENDENTI**

1. I lavoratori tossicodipendenti, assunti a tempo indeterminato, che accedano ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
2. Per la sostituzione dei lavoratori di cui sopra è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi *della vigente normativa di legge e di contratto*.
3. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il competente servizio ne attesti la necessità.

**Art. 160
ETILISTI**

1. L'impresa cooperativa, compatibilmente con le esigenze di servizio concederà, a richiesta, ai lavoratori etilisti un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni.
2. L'aspettativa non potrà essere superiore ai 12 mesi.

**Art. 161
ESIGENZE PERSONALI E FAMILIARI**

1. Ai sensi del comma 2, dell'art. 4, della legge 8 marzo 2000 n° 53⁽⁹⁰⁾, i dipendenti delle imprese cooperative possono richiedere per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante il periodo *di congedo* il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione e il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

90 Vedi pag. 295.

Durante il periodo *di congedo*, il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

2. Relativamente all'individuazione dei gravi motivi nonché per la procedura e le modalità di richiesta le parti faranno riferimento a quanto previsto dal decreto interministeriale 21 luglio 2000 n.278. Eventuali modalità differenti da quanto previsto da tale decreto interministeriale potranno essere stabilite dalla contrattazione di secondo livello.

3. È demandata alla contrattazione di secondo livello l'eventuale indicazione delle modalità di partecipazione ai corsi di formazione che si dovessero ritenere necessari per il reinserimento del lavoratore che ha usufruito del periodo di congedo.

Art. 162 OBBLIGHI DEL LAVORATORE IN ASPETTATIVA

I lavoratori in aspettativa sono tenuti ad osservare gli obblighi derivanti dall'art. 2105 Codice Civile⁽⁹¹⁾ e non dovranno prestare attività lavorativa presso altri datori di lavoro.

Art. 163 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.

91 Vedi pag. 347.

6. Al termine del periodo di aspettativa le *imprese cooperative*, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, favoriranno il reinserimento lavorativo dei dipendenti, alla luce delle indicazioni delle strutture sanitarie specializzate, secondo quanto disposto dalla vigente legislazione, anche attraverso la loro temporanea utilizzazione in idonei orari di lavoro.

7. I trattamenti di cui al presente Titolo non sono cumulabili con quanto eventualmente già previsto in sede aziendale.

8. I lavoratori in aspettativa di cui al presente Titolo potranno essere sostituiti con lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 93.

Art. 164

CASI DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dall'impresa cooperativa e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 169 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 XXI

ANZIANITÀ DI SERVIZIO E SCATTI

Art. 165

DECORRENZA

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale della cooperativa, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

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

Chiarimento a verbale

Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 188 del presente contratto e nelle disposizioni della legge 29 maggio 1982 n. 297.

Art. 166
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. 167
SCATTI DI ANZIANITÀ

1. Per l'anzianità di servizio maturata, a decorrere dal 21° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società), il personale avrà diritto a dieci scatti triennali.
2. I lavoratori in età superiore ai 18 anni e che non abbiano compiuto il 21° anno, trascorso un triennio nell'impresa cooperativa a far data dal 1° luglio 1975, hanno diritto alla maturazione del primo scatto di anzianità con decorrenza del relativo godimento il mese successivo al 30 giugno 1978.
3. Gli importi *lordi* degli scatti sono determinati in cifra fissa, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con la seguente decorrenza:

Livello Dal 1° aprile 1987
Euro

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

4. In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° gennaio 1974 saranno calcolati in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo, senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.
5. L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nota a verbale (da CCNL 21 gennaio 1998)

Le parti convengono di superare il congelamento degli scatti stabiliti al quinto comma del presente articolo e di adeguare gradualmente il loro importo ai valori normali indicati nell'apposita tabella opportunamente rivalutata.

2. Tale adeguamento sarà effettuato con le seguenti modalità:

- 2.1 Al momento della maturazione del nuovo scatto sarà operato il calcolo complessivo moltiplicando il numero degli scatti maturati per il relativo importo previsto in tabella. Da tale prodotto sarà sottratto l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° gennaio 1974 opportunamente rivalutati in base ai presenti valori e quello degli scatti bloccati.
- 2.2 La differenza sarà corrisposta gradualmente con quote semestrali pari ad un 1/3 della differenza stessa a far data dal sesto mese successivo a quello in cui è maturato l'ultimo scatto.
- 2.3 Analogamente si procederà per coloro che hanno già maturato il 10° scatto. In tal caso le differenze saranno corrisposte alla maturazione del triennio di anzianità successivo a quello di maturazione del decimo scatto.

Norma transitoria (da CCNL 21 gennaio 1998)

Le parti si danno atto della opportunità di provvedere, a livello aziendale, ad anticipare i benefici previsti dalla nota a verbale di cui sopra ai lavoratori per i quali non si verifichi il compimento del triennio per risoluzione del rapporto di lavoro dovuto al raggiungimento dell'età pensionabile.

TITOLO XXII **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 168 RETRIBUZIONE NORMALE

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

- I. paga base nazionale conglobata di cui all'art. 170, comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge, dei punti di indennità di contingenza scattati fino al 31 gennaio 1977, degli elementi autonomi di cui all'art. 6 dell'accordo interconfederale 14 febbraio 1975 e da tutti gli aumenti contrattuali a questo titolo;

- II. indennità di contingenza (scala mobile) determinata in attuazione della legge 26 febbraio 1986 n. 38 e successive modificazioni, nonché dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 (allegato n. 1)⁽⁹²⁾;
- III. terzi elementi nazionali o provinciali dove esistenti;
- IV. eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 166;
- V. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di euro 10,33 corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è stato conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986 n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990 n. 91.

Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 è stato aumentato di euro 10,33 lordi per tutti i livelli. Contestualmente, le imprese cooperative hanno cessato di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Art. 169 RETRIBUZIONE DI FATTO

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 168 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Dichiarazione a verbale agli art. 168 e 169

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.

92 Vedi pag. 171.

Art. 170
AUMENTI E MINIMI TABELLARI

1. A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti salariali:

BIENNIO 2003 / 2004			BIENNIO 2005 / 2006			
Livelli	Dal		Livelli	Dal		TOTALE
	1.7.2004	1.12.2004		1.7.2005	1.9.2006	
Q	61,98	65,52	Q	40,73	53,13	221,36
1°	56,39	59,61	1°	37,06	48,33	201,39
2°	49,10	51,90	2°	32,26	42,08	175,34
3° super	43,75	46,25	3° super	28,75	37,50	156,25
3°	40,59	42,91	3°	26,67	34,79	144,96
4° super	37,67	39,83	4° super	24,76	32,29	134,55
4°	35,00	37,00	4°	23,00	30,00	125,00
5°	31,60	33,40	5°	20,76	27,08	112,84
6°	24,31	25,69	6°	15,97	20,83	86,80

2. Di conseguenza, a decorrere dal 1° luglio 2004 e dalle date successivamente indicate, la paga base nazionale conglobata lorda per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

BIENNIO 2003 / 2004			BIENNIO 2005 / 2006		
Livelli	Dal		Livelli	Dal	
	1.7.2004	1.12.2004		1.7.2005	1.9.2006
Q	1.204,92	1.270,44	Q	1.311,17	1.364,30
1°	1.096,24	1.155,85	1°	1.192,91	1.241,24
2°	954,50	1.006,40	2°	1.038,66	1.080,74
3° super	850,54	896,79	3° super	925,54	963,04
3°	789,11	832,02	3°	858,69	893,48
4° super	732,41	772,24	4° super	797,00	829,29
4°	680,43	717,43	4°	740,43	770,43
5°	614,27	647,67	5°	668,43	695,51
6°	472,52	498,21	6°	514,18	535,01

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

4. *Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti assunti precedentemente alla data di stipula del presente accordo nelle misure percentuali previste dal CCNL del 5 ottobre 1999.*

5. Per l'indennità di contingenza spettante al 1° gennaio 1995 vedi allegato n. 1⁽⁹³⁾.

93 Vedi pag. 171.

UNA TANTUM

1. A tutto il personale in forza alla data di stipula del presente Accordo, compresi i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro o con contratto di inserimento, verrà erogato un importo "una tantum" così determinato:

- A) Per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2003, euro 250,00 al IV livello (par.144) da corrispondere con il foglio di paga di luglio 2004;
- B) Per il periodo 1° gennaio – 30 giugno 2004, euro 150,00 al IV livello (par.144) da corrispondere con il foglio di paga di gennaio 2005;

2. Tali importi sono riparametrati per i lavoratori qualificati e vanno corrisposti agli apprendisti, secondo le percentuali di cui all'art.72 del CCNL 5 ottobre 1999.

3. Per i casi di anzianità inferiore, tali importi verranno erogati per quote mensili in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante i singoli periodi sopra indicati, secondo i criteri previsti dagli art. 148 del CCNL 5 ottobre 1999. Analogamente, si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità o per paternità.

4. Con i medesimi criteri di cui al comma precedente l'una tantum verrà erogata al personale assunto con contratto a termine

5. Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

6. In caso di risoluzione del rapporto intervenuta antecedentemente alle scadenze indicate al precedente primo comma, lettera A) e B) l'importo una tantum verrà erogato sulla base dei criteri di cui al terzo comma.

7. Gli importi una tantum di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

8. Ai lavoratori di cui al primo comma del presente articolo, che godano dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà, le quote mensili di una tantum o le sue frazioni, saranno erogate dall'istituto competente secondo le disposizioni vigenti in materia.

9. Con la corresponsione di tale importo si intende assolto ogni onere derivante dall'applicazione del capitolo 2 del Protocollo del 23 luglio 1993 in materia di indennità di vacanza contrattuale⁽⁹⁴⁾.

94 Vedi pag. 222.

Art. 171
ECCEDENZE COLLETTIVE

1. Le eccedenze collettive preesistenti all'entrata in vigore del CCNL 1° gennaio 1974 e quelle derivanti dal nuovo assetto salariale nazionale rimangono congelate e saranno corrisposte come elemento collettivo anche ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del sopra citato CCNL.
2. Per eccedenze collettive preesistenti si intendono quegli elementi salariali derivanti dalla contrattazione in aggiunta al salario nazionale.
3. Tali eccedenze saranno considerate elementi aggiuntivi ai minimi tabellari nazionali e fanno parte integrante della retribuzione di fatto ad eccezione di quanto espressamente previsto dalle specifiche norme contrattuali.
4. Ai dipendenti da cooperative operanti in province nelle quali non siano in atto eccedenze collettive, comunque determinate ai sensi dei precedenti commi, spetteranno, in aggiunta alle euro 1,03 mensili previste dall'art. 75 del CCNL 1° ottobre 1976, euro 1,03 mensili dal 1° luglio 1981 e ulteriori euro 1,03 mensili dal 1° gennaio 1982, fino a raggiungere un minimo di eccedenze collettive (terzo elemento) di euro 3,10 mensili.

Art. 172
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:
 - 184 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore e mezzo settimanali e fino a 44 ore settimanali;
 - 182 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
 - 173 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
 - 169 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 39 ore settimanali;
 - 167 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 38 ore e mezza settimanali;
 - 165 - per il personale la cui durata normale di lavoro è di 38 ore settimanali.

Chiarimento a verbale

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

Resta confermato che alla determinazione della quota oraria di retribuzione di cui al presente articolo nonché agli articoli 168 e 169 non concorrono i ratei di mensilità supplementari di cui all'art. 175. Tale criterio di determinazione della quota oraria di retribuzione è utile ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni per lavoro straordinario di cui all'art. 118 e delle maggiorazioni per lavoro supplementare nel lavoro a tempo parziale di cui all'art. 99.

Art. 173 INDENNITÀ DI CASSA

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con caratteri 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. 174 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. 175 MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (13^a e 14^a)

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le cooperative dovranno corrispondere al personale un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 169 (esclusi gli assegni familiari) nella misura dovuta al lavoratore nel mese di novembre ad eccezione di quanto non dovuto ai sensi di legge⁽⁹⁵⁾.

95 Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dalla cooperativa la 13a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di fatto di cui all'art. 168. Tale retribuzione non è dovuta per il periodo di assenza facoltativa. Anche nel caso di malattia la corresponsione del rateo di 13a mensilità deve essere effettuata limitatamente all'aliquota non corrisposta dall'INPS.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità, per quanti sono i mesi interi di servizio prestati nella cooperativa intendendosi per tali le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

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

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

TITOLO XXIII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 176 RECESSO PER GIUSTA CAUSA

1. Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile⁽⁹⁶⁾ ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

2. La comunicazione del recesso deve essere effettuata da parte dell'interessato per iscritto a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

3. A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- I. l'irregolare, grave e dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze di lavoro;
- II. l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- III. il danneggiamento volontario di beni dell'azienda e/o di terzi;
- IV. l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;
- V. *l i comportamenti gravemente riprovevoli ai danni dei colleghi, quali minacce, persecuzioni, anche psicologiche e molestie sessuali ai sensi del D.Lgs. 30 maggio 2005 n° 145.*

96 Vedi pag. 350.

4. Se il contratto è a tempo indeterminato al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità *prevista all'art. 186*.

Art. 177 **MOTIVAZIONE DEL LICENZIAMENTO**

1. Con riferimento alla legge 11 maggio 1990 n. 108⁽⁹⁷⁾ la cooperativa deve comunicare il licenziamento per iscritto a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento da parte dell'interessato, che può chiedere per iscritto, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso la cooperativa è tenuta ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

2. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

3. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori:

I. in periodo di prova;

II *ultrasessantacinquenni in possesso dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia.*

Art. 178 **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.

97 Vedi pag. 284.

Art. 179

NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO

1. Ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604⁽⁹⁸⁾, il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

2. *Ai sensi dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216⁽⁹⁹⁾, 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. 180

NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO A CAUSA DI MATRIMONIO

1. Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963 n. 7⁽¹⁰⁰⁾, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

2. *L'impresa ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma è stato intimato in relazione ad una delle quattro ipotesi di cui alle lettere a), b), c), e d) di cui all'art. 54, comma 3°, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151⁽¹⁰¹⁾ di seguito indicate: colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro, cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine, esito negativo della prova.*

3. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si applica quanto previsto al successivo art. 184.

Art. 181

CONSULTAZIONE DELLA R.S.U.

Nel caso di adozione di un provvedimento di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o oggettivo la cooperativa consulterà la R.S.U./R.S.A. prima che la decisione sia adottata dagli organi competenti della cooperativa stessa.

98 Vedi pag. 280.

99 Vedi pag. 269.

100 Vedi pag. 339.

101 Vedi pag. 302.

Art. 182
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. 185 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. 183
MODALITÀ DELLE DIMISSIONI A CAUSA DI MATRIMONIO

1. In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963 n. 7⁽¹⁰²⁾, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro un mese dalla Direzione Provinciale del Lavoro.
2. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 187 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
3. Anche in questo caso le dimissioni debbono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 185 e confermate, a pena di nullità, alla Direzione Provinciale del Lavoro entro il termine di un mese.

102 Vedi pag. 339.

Art. 184
CONVALIDA DELLE DIMISSIONI
DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE

1. Ai sensi *del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151⁽¹⁰³⁾* la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre, *qualora abbia usufruito del congedo per maternità o paternità*, durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro.

2. La lavoratrice o il lavoratore dimissionari di cui sopra hanno diritto, oltre al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 187 e ad una indennità pari a quella di preavviso, *prevista all'art. 186 nei termini di cui all'art. 185.*

Art. 185
TERMINI DEL PREAVVISO

1. I termini di preavviso sono i seguenti:

I) fino a cinque anni di servizio compiuti:

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

II) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

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

III) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I livello	120 giorni
II e III livello	60 giorni
IV e V livello	45 giorni

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.

103 Vedi pag. 302.

Art. 186
EFFETTI DEL MANCATO PREAVVISO

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118⁽¹⁰⁴⁾ del Codice Civile, in caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 169 corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

Art. 187
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 maggio 1982 n. 297⁽¹⁰⁵⁾, e secondo le norme del presente articolo.

2. Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del CCNL 19 dicembre 1979 e dalla relativa norma transitoria.

3. Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 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 di cui all'art. 100*;
- 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.

104 Vedi pag. 349.

105 Vedi pag. 340.

Art. 188
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. 189
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 maggio 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.

Nota a verbale

1. Le parti si danno atto che, giusto quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 in materia di anticipazioni sul T.F.R., a livello aziendale sono operative apposite normative.

2. Nelle aziende in cui tali normative non siano state ancora definite le parti si incontreranno a quel livello per provvedervi.

TITOLO XXIV
DOVERI DEI LAVORATORI – NORME DISCIPLINARI

Art. 190
RAPPORTI FRA I LAVORATORI

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

Art. 191
OBBLIGHI DEI LAVORATORI

1. Il lavoratore, nello svolgimento della sua attività nell'impresa cooperativa, deve compiere il suo dovere ed osservare le disposizioni impartite dalla Direzione, le norme contrattuali e regolamentari, *previste dall'art. 205, anche in relazione a quanto previsto in applicazione delle normative di cui al DLgs 155/97 e al DLgs 626/94 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. 192
GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la cooperativa entro le 24 ore per gli eventuali accertamenti.

2. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 169 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione delle sanzioni previste dal successivo art. 192.

Art. 193
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 agli artt. 190 e 191;
- 4.3 recidiva nei ritardi oltre la terza volta nell'anno solare dopo formale diffida per iscritto;
- 4.4 l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto di ufficio;
- 4.5 infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, depositi, vendite e trasporti;
- 4.6 l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi anche fuori dall'orario di lavoro;
- 4.7 nei casi di ammanchi di inventario che per la loro entità o per la loro recidiva siano imputabili a colpa grave del lavoratore, fermo restando, in tal caso, l'obbligo di osservare la procedura di contestazione di cui all'art. 194 del presente CCNL;
- 4.8 *ed altre mancanze di analoga gravità.*

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

6. In caso di licenziamento disciplinare la cooperativa informerà del provvedimento la R.S.U./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. 194

CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI

1. I provvedimenti disciplinari di cui al *comma 1, punto II e ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 193*, non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa

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

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

4. Per quanto non specificatamente previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300⁽¹⁰⁶⁾.

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, 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. 195

PROCEDIMENTO PENALE

1. Ove il dipendente sia sottoposto a procedimento penale *con l'imputazione di un reato non colposo, ovvero anche colposo se commesso ai danni dell'impresa cooperativa e/o nell'esercizio delle sue funzioni*, l'impresa cooperativa ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla retribuzione fino *alla definizione del giudizio*.

2. *Salvo il successivo comma, all'esito definitivo del giudizio l'impresa cooperativa valuterà se riammettere il dipendente al lavoro ovvero se procedere in via disciplinare ai sensi dell'art. 193 e con le procedure di cui all'art. 194; 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.*

106 Vedi pag. 267.

PARTE QUARTA

DISPOSIZIONI VARIE E FINALI

TITOLO XXV
CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Art. 196
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 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale presso l'Associazione Cooperativa o la Organizzazione Sindacale competente per territorio, alla quale aderisce o conferisce mandato la cooperativa o il lavoratore interessato, oppure dove ha sede l'Ente Bilaterale / Comitato Misto Paritetico competente per territorio.

2. La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) per le imprese della distribuzione cooperativa, da un rappresentante della stessa Associazione delle Cooperative;
- b) per i dipendenti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale territoriale di una delle Federazioni firmatarie del presente contratto, a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

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

4. L'Associazione delle Cooperative, ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A.R., trasmissione a mezzo fax, consegna a mano in duplice copia o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

5. Ricevuta la comunicazione, la Commissione di conciliazione provvederà, entro 20 giorni, alla convocazione delle parti fissando il giorno, l'ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

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 delle Cooperative 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.⁽¹⁰⁷⁾ 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 Cooperativa, 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⁽¹⁰⁸⁾ 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 di cui all'art.7.

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.

107 Vedi pag. 346.

108 Vedi pag. 349.

Art. 197

ARBITRATO IRRITUALE

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 196 del presente contratto o 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 agosto 1973 n. 533, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

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

3. Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti, ovvero sia dall'Associazione della Cooperativa e dall'Organizzazione Sindacale territoriale (FILCAMS o FISASCAT o UILTuCS) a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali; in difetto, dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il Collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.

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

5. Il Presidente del Collegio provvede a fissare, entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

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

6. Fermo restando il rispetto delle norme di legge e dei contratti collettivi, il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

7. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

8. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti *di cui agli artt. 412ter e 412quater del codice di procedure civile*⁽¹⁰⁹⁾ 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 XXVI CAUZIONI

Art. 198 NORME GENERALI

1. La cooperativa stabilirà per iscritto di volta in volta, sentita la rappresentanza sindacale unitaria, l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata da quei lavoratori ai quali essa ritiene di doverla chiedere.

2. La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato depositati presso un Istituto bancario o presso la Cassa Aziendale che eserciti attività similari - qualora esista - e vincolati alla cooperativa, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato alla cooperativa, la quale lascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli e del libretto che le vengono consegnati.

3. Gli interessi e gli eventuali premi restano a disposizione del lavoratore il quale ha sempre diritto a prelevarli senza alcuna formalità.

4. La cauzione potrà essere prestata su richiesta del lavoratore, con il consenso della cooperativa, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fidejussione bancaria. In tal caso la cooperativa avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore di opera.

5. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto e non può, comunque, confondersi con i beni della cooperativa.

¹⁰⁹ Vedi pag. 347.

Art. 199
RIVALSA

1. L'impresa cooperativa ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.
2. In caso di disaccordo dovrà essere esperito un tentativo di *conciliazione* attraverso l'Organizzazione Sindacale competente ai sensi dell'art. 196.

Art. 200
RECUPERO

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistono valide ragioni di contestazione da parte della cooperativa, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare senz'altro la cauzione prestata entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione del servizio.

TITOLO XXVII
CALO MERCI E INVENTARIO

Art. 201
CALO MERCI

1. Le merci affidate ai gerenti o gestori di negozi o di spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite per cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.
2. Le merci stesse saranno poste a carico dei gerenti o gestori al prezzo fissato dalla cooperativa per la vendita al pubblico o segnate negli appositi bollettini di carico.
3. I gerenti o gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.
4. In considerazione della variabilità dei cali, delle tare e delle perdite per cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione dell'entità di detti cali, tare e perdite per cottura, sarà fissata al momento dell'assunzione, fermo restando il diritto reciproco delle parti di chiedere la eventuale revisione.

Art. 202 INVENTARIO

1. Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gerenti o gestori saranno effettuati dalla cooperativa o da chi per essa, in qualsiasi momento; in ogni caso però dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.
2. Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al lavoratore.
3. Ogni eventuale deficienza, emergente dalle risultanze contabili, dovrà essere contestata per iscritto, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, all'interessato, il quale entro otto giorni dovrà comunicare per iscritto alla cooperativa le eventuali eccezioni.
4. La cooperativa dovrà tenere conto delle contestazioni formulate dal gerente o gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite per cottura, deterioramento delle merci, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate, emergenti dopo tale controllo, saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle nel termine massimo di otto giorni dalla ricevuta comunicazione.
5. Nel caso in cui dall'inventario emergono diversità di valutazioni sull'esito delle risultanze contabili, il gerente o gestore ha facoltà di richiedere, con motivata domanda, un immediato inventario di verifica con la procedura di cui sopra.
6. La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore o il gerente dalla responsabilità di eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

TITOLO XXVIII COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO CONCESSIONI CREDITI AI CLIENTI

Art. 203 MODALITÀ DELLA COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

L'eventuale disciplina della coabitazione, vitto e alloggio è demandata in sede aziendale. Resta inteso comunque che se la retribuzione viene in parte corrisposta attraverso la concessione di un alloggio, i locali di abitazione sono dati in uso e non in affitto e per la sola durata del rapporto di lavoro.

Art. 204
NORME PER I CREDITI AI CLIENTI

1. Quando gli spacci siano affidati ai responsabili dei punti di vendita, la cooperativa è tenuta a stabilire precise norme scritte circa la concessione del credito ai clienti ed ai soci.

2. Dette norme dovranno essere affisse nei punti di vendita e comunicate ai responsabili degli stessi che ne dovranno rilasciare ricevuta.

3. Quando siano affisse nei locali della cooperativa, dovranno portare la firma del rappresentante legale della cooperativa ed essere controfirmate dal responsabile del punto di vendita.

4. Qualora la vendita a credito sia consentita, sentita la rappresentanza sindacale unitaria, la cooperativa dovrà fissare precise norme in proposito e specialmente:

- I. i limiti del credito concesso ai clienti ed ai soci;
- II. i limiti della responsabilità del responsabile del punto di vendita;
- III. il comportamento del responsabile del punto di vendita quando si trovi di fronte ai limiti del credito consentito ai clienti ed ai soci nei casi di insolubilità di questi per i debiti contratti;
- IV. tutte le norme che in materia saranno ritenute più opportune in conformità con la legge.

5. In mancanza di tali norme la vendita a credito deve intendersi vietata. Quando la vendita a credito è autorizzata dalla cooperativa questa è tenuta, contemporaneamente alla verifica dell'inventario, a controllare la posizione dei clienti e soci debitori ed impartire in proposito opportune disposizioni scritte al responsabile del punto di vendita.

6. Nel caso in cui per qualche cliente o qualche socio debba essere superato il limite di credito stabilito, la cooperativa dovrà impartire per iscritto apposite disposizioni al responsabile del punto di vendita; contrariamente, questi dovrà opporre rifiuto ad ogni richiesta di maggior credito.

7. Le spese per ogni eventuale azione privata o legale inerente al recupero dei crediti autorizzati, saranno a carico della cooperativa. Saranno invece a carico del responsabile del punto di vendita i danni e le spese derivanti dalla concessione di credito non autorizzato o superante i limiti stabiliti dalla cooperativa.

8. In questi casi la cooperativa potrà farsi rimborsare dal dipendente, tuttavia essa è sempre tenuta a prestarsi per il recupero di tali crediti a favore del responsabile del punto di vendita.

9. Gli interessi sui crediti non potranno essere posti a carico del responsabile del punto di vendita, salvo il caso in cui si tratti di crediti concessi in violazione delle disposizioni ricevute dalla cooperativa.

TITOLO XXIX **REGOLAMENTI AZIENDALI E ABBIGLIAMENTO DA LAVORO**

Art. 205 REGOLAMENTI AZIENDALI

I regolamenti aziendali non possono essere in contrasto con le norme di legge e di contratto e devono essere preventivamente esaminati con la RSU/RSA prima della loro applicazione.

Art. 206 ABBIGLIAMENTO DA LAVORO

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

TITOLO XXX
**DISPOSIZIONI FINALI
DECORRENZA E DURATA**

**Art. 207
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE
PER LA CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI**

A) PREMESSA

1. Fermo restando quanto previsto agli artt. 41 e 42 del presente contratto, le parti convengono di istituire uno strumento di studio per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale, al fine di identificare le peculiarità, le professionalità e l'evoluzione di profili professionali esemplificativi nell'ambito delle imprese, in rapporto ai processi di trasformazione della organizzazione del lavoro ed alla introduzione di tecnologie innovative.

2. A tal fine durante la vigenza del presente contratto opererà una commissione paritetica nazionale per lo studio delle problematiche connesse alla evoluzione della classificazione dei lavoratori.

B) COMPOSIZIONE

La commissione è composta da 12 membri effettivi di cui 6 designati dalle Associazioni delle imprese cooperative stipulanti e 6 dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL.
Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

C) COMPITI

Sviluppare uno studio sull'attuale classificazione, ivi compresi i lavoratori quadri, nonché la ricerca delle coerenze tra le attuali declaratorie contrattuali e le relative esemplificazioni, formulando eventuali proposte di aggiornamento. In relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza si procederà a:

1. individuare figure professionali non previste nella attuale classificazione;
2. esaminare l'evoluzione dei profili professionali esemplificativi;
3. esaminare le esperienze di contrattazione realizzate a livello aziendale in merito alla professionalità in stretto rapporto con le modifiche ed evoluzioni dell'organizzazione del lavoro e le innovazioni tecnico/organizzative.

D) MODALITÀ OPERATIVE

1. La commissione si riunirà di norma quadrimestralmente o a richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza di revisione dinamica della classificazione.
2. La commissione procederà all'analisi del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Le conclusioni della commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
3. La commissione è presieduta a turno da uno dei componenti delle parti e delibera alla unanimità sulle proposte da sottoporre alle parti stipulanti e in ordine agli indirizzi ed ai metodi di lavoro.
4. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la commissione riporterà alle parti stipulanti in uno specifico incontro i risultati degli studi compiuti.
5. In questa sede verranno presentati tanto i risultati del lavoro sui quali sia stata raggiunta unanimità di pareri della commissione quanto quelli che costituiscano la posizione di una delle parti componenti.
6. Sei mesi prima della scadenza contrattuale la commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

Art. 208

CONTRIBUTO DI SERVIZIO CONTRATTUALE

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto nei titoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori, le Associazioni Cooperative stipulanti, la Federazione Italiana Lavoratori del Commercio, Albergo-Mensa e Servizi (FILCAMS-CGIL), la Federazione Italiana Sindacati Addetti Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL) e l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), procederanno alla riscossione dei contributi di servizio contrattuale secondo il regolamento allegato al presente articolo che ne fa parte integrante (allegato n. 7)⁽¹¹⁰⁾.
2. Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto le imprese che i rispettivi dipendenti.
3. Le misure contributive e le relative norme di esazione di ripartizione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti ed eventualmente con l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto. Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono essere subite deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

¹¹⁰ Vedi pag. 216.

4. Le imprese porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Art. 209
DECORRENZA E DURATA

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2006.

2. Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dal 1° luglio 2004.

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

- gli aumenti retributivi definiti per il primo biennio di vigenza contrattuale sono parametrati all'andamento dell'inflazione reale registrata nel 2003 pari al 2,5%, e al tasso d'inflazione tendenziale diffuso dall'ISTAT, attualmente pari al 2.3%;

- per quanto attiene al secondo biennio di vigenza contrattuale (2005-2006), in considerazione dell'approssimarsi delle scadenze previste dal citato accordo 23 luglio 1993, relativamente ai termini di presentazione della disdetta e della relativa piattaforma rivendicativa, le stesse parti convengono di anticipare la definizione dei relativi aumenti retributivi sulla base degli indici d'inflazione stimati nel 2% per il 2005 e per il 2006;

- entro il 31 marzo 2005, si procederà alla verifica dell'andamento dell'inflazione reale registrato per l'anno 2004. In caso di scostamento superiore allo 0,25% rispetto all'indice d'inflazione tendenziale sopra indicato sarà convocato un apposito incontro al fine di individuare i correttivi da apportare a quanto definito dal presente contratto con riferimento al secondo biennio di contrattazione (2005-2006);

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

4. Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui sopra al primo comma se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Allegato 1

Indennità di contingenza determinata in attuazione della legge 26 febbraio 1986 n° 38 e successive modificazioni spettante al personale qualificato alla data del 1° gennaio 1995 in riferimento all'art. 168, 1° comma, punto II del presente CCNL:

Livelli	Importo lordo dal 1° gennaio 2002
Quadri	541,85
1°	538,83
2°	533,85
3° (par. 180)	529,98
3°	528,28
4° (par. 155)	525,92
4°	524,49
5°	522,18
6°	517,25

**STATUTO
“PREVICOOPER”**

**TITOLO I
COSTITUZIONE E SCOPO**

Art. 1

DENOMINAZIONE - FONTI ISTITUTIVE - DURATA – SEDE

1. Ai sensi del Decreto Legislativo 21 Aprile 1993 n° 124 e successive modificazioni ed integrazioni è costituito il “Fondo Pensione Complementare Nazionale a capitalizzazione dei dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa - PREVICOOPER” denominato anche “Fondo Pensione PREVICOOPER” in forma di associazione riconosciuta ai sensi dell’articolo 12 e seguenti del codice civile, di seguito per brevità “PREVICOOPER” ovvero “Fondo”.

2. PREVICOOPER è costituito in virtù di quanto stabilito dall’accordo collettivo siglato il 6/12/96 quale parte integrante del CCNL sottoscritto in data 3/12/1994, nonché dall’accordo sottoscritto in data 31/03/98 tra L’Associazione Nazionale delle Cooperative di consumatori (ANCC - L.N.C.M), l’Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti (ANCD - L.N.C.M.), la Federazione Nazionale delle Cooperative di Consumo e della Distribuzione (CCI), l’Associazione Italiana Cooperative di Consumo (AGCI) e la FILCAMS - CGIL, la FISASCATCISL e la UILTuCS - UIL e successive modifiche ed integrazioni.

3. PREVICOOPER ha sede in Roma, Via Carlo Bartolomeo Piazza 8.

4. La durata di PREVICOOPER è fissata a tempo indeterminato, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo articolo 38.

**Art. 2
SCOPO**

1. PREVICOOPER ha lo scopo esclusivo di realizzare a favore dei lavoratori associati trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

2. PREVICOOPER non ha scopi di lucro.

TITOLO II ASSOCIATI - RAPPORTO ASSOCIATIVO

Art. 3 DESTINATARI

1. Destinatari di PREVICOOPER sono i lavoratori dipendenti, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, nonché i lavoratori assunti a tempo determinato ovvero con periodicità stagionale, la cui attività lavorativa abbia durata complessivamente non inferiore a 3 mesi nell'anno, delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del CCNL della distribuzione cooperativa nonché delle imprese o rilevanti rami di azienda acquisiti da parte di imprese della distribuzione cooperativa nei limiti di cui all'allegato 5 del CCNL sottoscritto in data 3/12/94 e successive modifiche e/o conferme, nonché i lavoratori dipendenti dalle aziende di cui agli accordi stipulati in data 2 luglio e 9 settembre 1998 dalle associazioni cooperative (ANCD Lega – Federconsumo CCI) e dalle Organizzazioni Sindacali (Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL).

2. In presenza di accordi collettivi nazionali di lavoro che prevedano l'adesione al Fondo, possono essere associati lavoratori, e conseguentemente le imprese dalle quali gli stessi dipendono, di settori "affini", i cui CCNL siano stipulati dalle stesse organizzazioni sindacali dei lavoratori che stipulano il CCNL che istituisce il Fondo. L'associazione al Fondo di tali lavoratori ed imprese, deve essere preventivamente concordata, mediante apposito accordo collettivo nazionale stipulato per ciascun settore, tra le citate organizzazioni sindacali dei lavoratori e le rispettive organizzazioni imprenditoriali di settore, che stabiliscono anche i relativi tempi di adesione. I settori "affini" di cui sopra sono i seguenti:

- Dipendenti di amministratori di condominio;
- Lavoratori domestici;
- Lavoratori dipendenti studi professionali;
- Dipendenti studi professionali tecnici e società operanti nel settore;
- Dipendenti di istituti di vigilanza privata;
- Dipendenti da farmacie private;
- Dipendenti da aziende farmaceutiche speciali;
- Dipendenti da proprietari di fabbricati.

3. La possibilità di adesione al fondo a seguito degli accordi di cui al comma 2 deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

4. I lavoratori e le imprese di ciascuno dei settori come sopra definiti sono tenuti al versamento dei contributi nella misura determinata dai rispettivi CCNL.

5. Destinatari della forma pensionistica complementare, previa delibera dei com-

petenti organi dirigenti, sono altresì i dipendenti dei soggetti sottoscrittori del CCNL per i dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa previa stipula di apposita fonte istitutiva.

6. Possono altresì restare associati al Fondo, previo accordo sindacale stipulato ai sensi della normativa vigente in materia di trasferimenti di azienda, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda, operato ai sensi dell'articolo 47 della legge n. 428/1990 e successive modificazioni e integrazioni, ovvero per effetto di mutamento dell'attività aziendale, abbiano perso i requisiti di cui al precedente comma 1 e sempre che per l'impresa cessionaria o trasformata non operi analogo fondo di previdenza complementare, con l'effetto di conseguimento o conservazione della qualità di associato anche per l'impresa cessionaria o trasformata.

Art. 4 ASSOCIATI

1. Sono associati a PREVICOOPER:

a) i destinatari di cui al precedente articolo 3 che abbiano sottoscritto la domanda di adesione a PREVICOOPER e le imprese dalle quali tali destinatari dipendono;
b) i lavoratori che percepiscono a carico di PREVICOOPER la pensione complementare di vecchiaia o la pensione complementare di anzianità.

2. I destinatari di cui al precedente articolo 3 aderiscono a PREVICOOPER in modo volontario mediante sottoscrizione di una apposita domanda di adesione, reperibile presso i luoghi nei quali a norma del successivo comma può essere promossa la raccolta delle adesioni, da presentare o inviare al Presidente di PREVICOOPER presso la sede legale del Fondo.

3. La raccolta delle adesioni individuali può essere promossa:

a) nei luoghi di lavoro dei destinatari;
b) nelle sedi del Fondo e dei soggetti sottoscrittori o promotori delle fonti istitutive;
c) negli spazi che ospitano momenti istituzionali di attività dei soggetti sottoscrittori o promotori delle fonti istitutive.

4. L'adesione a PREVICOOPER è preceduta dalla consegna al destinatario della scheda informativa relativa alle principali caratteristiche del Fondo approvata dalla Commissione di Vigilanza nonché dalla consegna dello Statuto e della fonte istitutiva.

5. La domanda di adesione viene esaminata dal Presidente o da persona da lui delegata, il quale nei 30 giorni successivi alla ricezione può richiedere ulteriore documentazione a corredo della domanda oppure rifiutarla, qualora non sussistano i requisiti per la partecipazione al Fondo in capo al soggetto che sotto-

scrive la domanda.

6. La domanda di adesione si intende accettata se entro i 30 giorni successivi alla sua ricezione non è stata rifiutata ovvero se entro lo stesso termine non è stata richiesta ulteriore documentazione.

7. In presenza dei requisiti di partecipazione al Fondo, l'adesione ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello di ricezione della domanda.

8. A seguito della accettazione della domanda di adesione presentata dal lavoratore risulta iscritta a PREVICOOOPER anche l'impresa dalla quale il medesimo lavoratore dipende. Per effetto dell'adesione i lavoratori e le imprese dalle quali dipendono sono obbligati, per tutta la durata del rapporto associativo, al versamento dei contributi nella misura stabilita dalle norme contrattuali vigenti e sono tenuti all'osservanza delle norme contenute nel presente Statuto.

9. Con l'atto di adesione il lavoratore conferisce delega al proprio datore di lavoro per la trattenuta dei contributi a suo carico.

10. I dipendenti delle imprese nei cui confronti si applica l'accordo di cui al precedente articolo 1 del presente Statuto, già iscritti a Fondi pensione di cui al Decreto Legislativo n° 124 del 1993 possono, al momento della presentazione della domanda di associazione a PREVICOOOPER, chiedere di trasferire la posizione pensionistica maturata presso il fondo di provenienza.

La domanda di adesione con relativo trasferimento della posizione già maturata presso il fondo pensione di provenienza, indirizzata al Presidente di PREVICOOOPER, deve essere corredata della documentazione necessaria a provare l'eventuale status di "vecchio iscritto" agli effetti di legge.

11. La sospensione del rapporto di lavoro per qualunque causa non determina la perdita della qualità di associato né interrompe l'anzianità ai fini della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni.

12. Ai fini delle comunicazioni da parte di PREVICOOOPER, gli associati possono eleggere domicilio presso l'impresa in cui prestano servizio nel rispetto delle norme a tutela della riservatezza dei dati personali.

TITOLO III

ORGANI

Art. 5 ORGANI

1. Sono organi di PREVICOOPER:

- a) l'Assemblea dei Delegati
- b) il Consiglio di Amministrazione
- c) il Presidente e il Vice Presidente
- a) il Collegio Sindacale.

Art. 6 L'ASSEMBLEA

1. L'Assemblea è l'organo deliberativo di PREVICOOPER.

2. L'Assemblea è costituita da 60 delegati, dei quali 30 eletti in rappresentanza dei lavoratori associati e 30 eletti in rappresentanza delle imprese associate in base alle norme contenute nel Regolamento Elettorale adottato dai soggetti sottoscrittori della fonte istitutiva di cui al precedente articolo 1 quale parte integrante della medesima.

3. Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea sono indette al raggiungimento di 5.000 adesioni.

4. L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

5. La prima Assemblea dura in carica tre anni. Le Assemblee successive durano in carica quattro anni.

6. I componenti dell'Assemblea sono rieleggibili.

7. Qualora uno dei Delegati nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo si procede alla sua sostituzione secondo le norme al riguardo stabilite dal Regolamento Elettorale. Il Delegato subentrante ai sensi del presente articolo cessa dalla carica contestualmente ai Delegati in carica all'atto della sua elezione.

Art. 7

ATTRIBUZIONI DELL'ASSEMBLEA

1. L'Assemblea in seduta ordinaria:

- a) elegge e revoca i componenti il Consiglio di Amministrazione;
- b) elegge i componenti il Collegio Sindacale e revoca i Sindaci quando ricorra una giusta causa;
- c) elegge il Presidente del Collegio Sindacale;
- d) conferisce l'incarico del controllo contabile e lo revoca quando ricorra una giusta causa;
- e) conferisce l'incarico della revisione e certificazione del bilancio, con facoltà di assegnarlo a soggetto incaricato del controllo contabile purché ne abbia i requisiti;
- f) esercita l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori, dei Sindaci e del soggetto incaricato della revisione contabile;
- g) approva il bilancio di esercizio;
- h) determina il compenso degli Amministratori, dei Sindaci e del soggetto incaricato della revisione contabile;
- i) delibera su eventuali proposte, formulate dal Consiglio di Amministrazione, in materia di indirizzi generali dell'attività di PREVICOOPER;
- j) delibera sull'esclusione degli associati;
- k) delibera su tutto quant'altro ad essa demandato per legge.

2. L'Assemblea in seduta straordinaria:

- a) delibera le modifiche all'atto costitutivo e allo Statuto;
- b) delibera lo scioglimento di PREVICOOPER.

Art. 8

CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA

1. L'Assemblea è convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione su delibera dello stesso Consiglio di Amministrazione, mediante avviso - contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare - diretto a ciascun delegato e a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Detta convocazione dovrà essere inviata all'indirizzo notificato al Fondo dai predetti soggetti almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione con mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento.

2. In casi di particolare urgenza, la cui sussistenza è rimessa alla prudente valutazione del Presidente, è ammessa la convocazione con spedizione dell'avviso con telegramma o con altro mezzo che garantisca la prova dell'avvenuto ricevimento, da spedire almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione, purché pervenga ai destinatari entro il giorno seguente.

3. L'Assemblea è convocata, entro 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio, al-

meno una volta l'anno per l'approvazione del bilancio di esercizio.

4. L'Assemblea deve, inoltre, essere convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione quando ne faccia richiesta motivata almeno un decimo dei delegati, purché nella domanda siano indicati gli argomenti da trattare.

Art. 9 DELIBERAZIONI DELL'ASSEMBLEA

1. L'Assemblea, in prima convocazione, è validamente costituita con la presenza della metà più uno dei delegati e delibera a maggioranza dei presenti.

2. In seconda convocazione l'Assemblea è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei delegati intervenuti e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

3. Per modificare lo statuto di PREVICOOPER, l'Assemblea delibera in conformità a quanto disposto dal successivo articolo 39.

4. Per deliberare lo scioglimento di PREVICOOPER, l'Assemblea delibera in conformità a quanto disposto dal successivo articolo 40.

5. I delegati che siano allo stesso tempo componenti del Consiglio di Amministrazione non hanno diritto di voto nelle deliberazioni di approvazione del bilancio e in quelle che riguardano la loro responsabilità.

Art. 10 RAPPRESENTANZA NELL'ASSEMBLEA

1. Il Delegato può farsi rappresentare in Assemblea da altro Delegato della stessa rappresentanza cui appartiene.

2. La delega di rappresentanza deve essere conferita in forma scritta, non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco e non può essere conferita né agli Amministratori né ai Revisori.

3. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per singole assemblee, con effetto anche per gli aggiornamenti successivi della medesima Assemblea.

4. La delega può essere rilasciata anche in calce all'avviso di convocazione.

5. Lo stesso delegato non può essere portatore di più di una delega.

Art. 11
VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELL'ASSEMBLEA

1. L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in mancanza, dal Vicepresidente; in mancanza di entrambi l'Assemblea nomina il proprio Presidente.
2. Il Presidente dell'Assemblea designa un Segretario ed eventualmente due scrutatori.
3. Spetta al Presidente dell'Assemblea di constatare la regolarità delle deleghe ed in genere il diritto di intervento all'Assemblea.
4. Delle riunioni di assemblea si redige processo verbale firmato dal Presidente, dal Segretario ed eventualmente dagli scrutatori.
5. Il verbale di riunione dell'Assemblea straordinaria è redatto da un notaio.

Art. 12
IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1. PREVICOOPER è amministrato da un Consiglio di Amministrazione costituito da 12 componenti.
2. In attuazione del principio di pariteticità metà degli amministratori sono eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori associati e metà sono eletti in rappresentanza delle imprese associate. A tal fine i Delegati in rappresentanza dei lavoratori ed i Delegati in rappresentanza delle imprese provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei consiglieri di propria competenza.
3. L'elezione del Consiglio di Amministrazione avviene:
 - a) sulla base di liste di candidati presentate, disgiuntamente, dalle Organizzazioni Datoriali e Sindacali firmatarie della fonte istitutiva di cui al precedente articolo 1 a condizione che le liste medesime siano sottoscritte da almeno un decimo dei Delegati in Assemblea eletti in rappresentanza, a seconda dei casi, delle imprese associate ovvero dei lavoratori associati;
 - b) sulla base di liste di candidati presentate da almeno un decimo dei Delegati in Assemblea eletti in rappresentanza, a seconda dei casi, delle imprese associate ovvero dei lavoratori associati.
4. Le liste sono composte da un numero di candidati non superiore al numero dei consiglieri eleggibili.
5. I Consiglieri in rappresentanza dei lavoratori associati sono eletti secondo le seguenti regole:
 - a) sono eletti consiglieri i candidati della lista che, ai primi due scrutini, abbia ot-

tenuto il voto favorevole di almeno i due terzi degli aventi diritto;

b) a partire dal terzo scrutinio si procede al ballottaggio tra le due liste che nella precedente votazione hanno ottenuto il maggior numero di voti e risultano eletti consiglieri i candidati della lista che abbia ottenuto il maggior numero di voti degli aventi diritto.

6. I Consiglieri in rappresentanza delle imprese associate sono eletti con il sistema proporzionale. A tal fine si applicano le seguenti regole:

a) si calcola la percentuale di voti ottenuta da ciascuna lista dividendo il numero di voti validi ottenuti da ciascuna lista per il numero di voti validi complessivamente espressi;

b) si divide il numero dei Consiglieri fra le liste concorrenti che abbiano ottenuto voti validi in proporzione alla percentuale di voti validi ottenuti da ciascuna di esse;

c) qualora, per effetto della distribuzione percentuale, uno o più Consiglieri non siano stati attribuiti ad alcuna lista si procede all'attribuzione a favore delle liste che abbiano ottenuto il più elevato "resto".

7. I Consiglieri eletti in rappresentanza dei lavoratori associati ed i Consiglieri eletti in rappresentanza delle imprese associate costituiscono un collegio unico ed indivisibile e sono tenuti ad agire nell'esclusivo interesse del Fondo.

8. I Consiglieri durano in carica quattro anni e sono rieleggibili.

9. I componenti il Consiglio di Amministrazione, nonché l'eventuale dirigente responsabile di PREVICOOOPER, devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa vigente. Almeno 4 componenti il Consiglio di Amministrazione, dei quali 2 in rappresentanza dei lavoratori associati e 2 in rappresentanza delle aziende associate, devono essere in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'articolo 4, comma 2, lettere a) o b) del Decreto del Ministro del Lavoro n° 211 del 14 gennaio 1997 e successive modificazioni ed integrazioni.

Nei confronti dei componenti il Consiglio di Amministrazione non devono sussistere le cause di ineleggibilità e decadenza previste dall'articolo 2382 c.c. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di ineleggibilità e decadenza, comportano la decadenza dell'incarico.

10. Costituisce presupposto per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione, nonché per l'assunzione della carica di dirigente responsabile di PREVICOOOPER, l'assenza delle situazioni di incompatibilità sancite dall'articolo 8, comma 8 del D.M. Tesoro, 703/96.

11. I componenti il Consiglio di Amministrazione hanno facoltà di partecipare alle riunioni dell'Assemblea.

Art. 13

ATTRIBUZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1. Il Consiglio ha il compito di amministrare PREVICOOPER ed è investito dei più ampi poteri per la gestione del fondo e l'attuazione dello scopo previsto dal presente Statuto.

2. In particolare il Consiglio di Amministrazione:

- a) elegge nel proprio ambito il Presidente e il Vicepresidente; le cariche di Presidente e Vicepresidente spettano, rispettivamente ed a turno, ad un Consigliere in rappresentanza delle imprese associate e ad un Consigliere in rappresentanza dei lavoratori associati;
- b) convoca l'assemblea e ne definisce l'ordine del giorno;
- c) provvede all'organizzazione di PREVICOOPER;
- d) definisce gli indirizzi generali di gestione di PREVICOOPER;
- e) predispone il preventivo di spesa;
- f) predispone il bilancio di esercizio e l'allegata relazione illustrativa dell'andamento della gestione;
- g) definisce i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti nel rispetto della normativa vigente;
- h) individua, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni vigenti e dal presente Statuto, i soggetti cui affidare la gestione del patrimonio del Fondo scegliendoli tra quelli abilitati dalla legislazione vigente e stipula le relative convenzioni;
- i) individua la Banca depositaria e stipula la relativa convenzione;
- j) individua il soggetto cui affidare la gestione amministrativa del Fondo e stipula la relativa convenzione;
- k) individua la Compagnia di Assicurazione cui affidare la erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari e stipula la relativa convenzione;
- l) verifica i risultati di gestione mediante l'adozione di parametri oggettivi e confrontabili;
- m) esercita i diritti di voto inerenti ai valori mobiliari di proprietà del fondo;
- n) propone all'Assemblea la scelta della società cui affidare la certificazione del bilancio di PREVICOOPER;
- o) predispone la scheda informativa relativa alle caratteristiche di PREVICOOPER, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni emanate dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi pensione al cui esame la sottopone per la necessaria approvazione;
- p) definisce i contenuti delle comunicazioni periodiche agli associati in materia di andamento finanziario ed amministrativo del Fondo nel rispetto delle disposizioni al riguardo emanate dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione;
- q) vigila sull'insorgenza di situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto di interessi rilevante ai sensi della normativa vigente;
- r) sovrintende alla gestione ordinaria di PREVICOOPER;
- s) determina l'importo della quota associativa annua, sulla base del preventivo

di spesa tenuto conto anche di quanto stabilito nella fonte istitutiva di cui al precedente articolo 1;

t) ha facoltà di proporre le modifiche statutarie ritenute idonee ad un più funzionale assetto di PREVICOOOPER;

u) ha l'obbligo di attuare le modifiche statutarie che si rendano necessarie ai sensi del successivo articolo 37, comma 4;

v) indice le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea secondo quanto disposto al riguardo dal Regolamento Elettorale e convoca l'Assemblea neoeletta per il suo insediamento entro 60 giorni dalla proclamazione degli eletti;

w) nomina, qualora ragioni di opportunità lo consiglino, il Dirigente Responsabile di PREVICOOOPER;

x) riferisce alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, in presenza di vicende che possano incidere sull'equilibrio di PREVICOOOPER i provvedimenti che si intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio;

y) fornisce al Comitato dei Garanti di cui alla fonte istitutiva richiamata al precedente articolo 1 tutte le notizie necessarie per valutare lo stato di applicazione dell'accordo istitutivo di PREVICOOOPER ed, in particolare, il bilancio di esercizio di PREVICOOOPER ed i dati relativi alle adesioni.

Art. 14

DELIBERAZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1. Il Consiglio si riunisce tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario o che ne sia fatta richiesta da almeno un terzo dei suoi componenti o comunque almeno una volta all'anno per deliberare in ordine al bilancio di esercizio, al preventivo di spesa, all'attività in corso, ai programmi gestionali ed alla esecuzione di quanto stabilito dall'Assemblea.

2. Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, sono inviate all'indirizzo notificato al fondo dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci mediante mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento almeno 15 giorni prima della data della riunione e nei casi di urgenza con mezzi da inviare almeno 5 giorni prima della riunione che oltre a garantire la prova dell'avvenuto ricevimento pervengano ai destinatari entro il giorno successivo a quello di spedizione.

3. Per la validità delle deliberazioni, quando lo Statuto non disponga diversamente, occorre la presenza effettiva della maggioranza dei componenti del Consiglio ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti; in caso di parità prevale il voto di chi presiede. Sono considerati presenti anche i Consiglieri e i Sindaci collegati con la sede della riunione mediante mezzi di telecomunicazione.

4. Per le delibere aventi ad oggetto le materie di cui ai successivi articoli 29, 30

e 31 è comunque necessaria la presenza di almeno 2 Amministratori, di cui almeno 1 eletto in rappresentanza dei lavoratori ed almeno 1 eletto in rappresentanza delle imprese, in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'articolo 4, comma 2 lettere a) o b), del Decreto del Ministro del Lavoro n. 211 del 14 gennaio 1997 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Le delibere aventi ad oggetto le materie di cui ai successivi articoli 31, 32, 33 E 35 nonché le materie di cui al precedente articolo 13, comma 2, lettere a, d, h, i, j, k, l, t, u, x sono assunte con il voto favorevole dei 3/4 dei presenti.

6. Il Consiglio è presieduto dal Presidente, in sua assenza dal Vice Presidente, in assenza di entrambi dal più anziano di età dei Consiglieri presenti.

7. Delle riunioni del Consiglio è redatto, su apposito libro, il relativo verbale che è sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.

Art. 15 SOSTITUZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

1. Qualora durante il mandato vengano a cessare per qualsiasi motivo uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione convoca entro 20 giorni i Delegati della parte cui gli Amministratori cessati dalla carica facevano riferimento. I Delegati provvedono alla sostituzione degli Amministratori cessati ai sensi del precedente articolo 12.

2. Se vengono a cessare tutti gli Amministratori il Collegio Sindacale deve convocare d'urgenza l'Assemblea per l'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale, fino all'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione, può compiere tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

3. Gli Amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a 3 riunioni consecutive del Consiglio sono da considerarsi decaduti dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 1 del presente articolo.

4. Gli amministratori nominati ai sensi del presente articolo decadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

Art. 16
RESPONSABILITÀ DEGLI AMMINISTRATORI

1. Ai sensi dell'articolo 15 comma 1 del Decreto Legislativo n° 124 del 1993 e successive modifiche ed integrazioni agli Amministratori si applicano gli articoli 2392, 2393, 2394, 2395 e 2396 del codice civile.
2. In caso di revoca di uno o più Amministratori si applicano le norme di cui all'articolo 15 del presente Statuto.
3. L'azione di responsabilità contro gli Amministratori è deliberata dall'Assemblea ed è esercitata dai nuovi amministratori o dai liquidatori.
4. La deliberazione concernente la responsabilità degli amministratori può essere presa in occasione della discussione del bilancio, anche se non è indicata nell'elenco delle materie da trattare.

Art. 17
IL PRESIDENTE E IL VICE PRESIDENTE

1. Il Presidente ha la legale rappresentanza e la firma sociale di PREVICOO-
PER e sta per esso in giudizio.
2. Il Presidente è eletto, nel rispetto del principio di alternanza, a turno tra i Con-
siglieri che siedono in Consiglio in rappresentanza delle imprese associate e i
Consiglieri che siedono in Consiglio in rappresentanza dei lavoratori associati.
3. Il Vice Presidente deve essere eletto tra i Consiglieri che appartengono alla
componente che non ha espresso il Presidente.
4. Il Presidente ha facoltà di compiere, previa informazione e consultazione del
Vice Presidente tutti gli atti di ordinaria e di straordinaria amministrazione, in at-
tuazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione.
5. Il Presidente:
 - a) sovrintende al funzionamento di PREVICOOOPER;
 - b) convoca e presiede le sedute del Consiglio di Amministrazione;
 - c) cura l'esecuzione delle delibere dell'Assemblea e del Consiglio di Ammini-
strazione;
 - d) su esplicito mandato del Consiglio stipula le convenzioni in nome e per con-
to di PREVICOOOPER;
 - e) tiene i rapporti con gli organismi esterni e di Vigilanza;
 - f) comunica alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione le situazioni di

conflitto di interesse che siano venute ad esistenza, specificandone la natura;
g) trasmette alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione ogni variazione della fonte istitutiva di cui al precedente articolo 1 unitamente ad una nota nella quale sono evidenziate le modifiche apportate;

h) svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio.

6. Il Presidente ha l'obbligo di riferire alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, in presenza di vicende che possano incidere sull'equilibrio di PREVI-COOPER, i provvedimenti che si intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

7. Il Presidente, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, può delegare una parte delle proprie funzioni al Vice Presidente o ad uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione.

8. Il Vice Presidente sostituisce, in caso di impedimento o assenza, il Presidente.

Art. 18 **COLLEGIO SINDACALE**

1. Il Collegio Sindacale è costituito da 4 componenti effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea in rappresentanza paritetica dei lavoratori associati e delle imprese associate. A tal fine i Delegati in rappresentanza dei lavoratori ed i Delegati in rappresentanza delle imprese provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei revisori di propria competenza.

2. L'elezione del Collegio Sindacale avviene:

a) sulla base di liste di candidati presentate, disgiuntamente, dalle Organizzazioni dei Datori e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie della fonte istitutiva di cui al precedente articolo 1 comma 2), a condizione che le liste medesime siano sottoscritte da almeno un decimo dei Delegati in Assemblea eletti in rappresentanza delle imprese associate ovvero dei lavoratori associati.

b) sulla base di liste di candidati presentate da almeno un decimo dei Delegati in Assemblea eletti in rappresentanza delle imprese associate ovvero dei lavoratori associati.

3. Le liste sono composte da un numero di candidati pari al numero dei revisori eleggibili.

4. Il voto viene espresso contrassegnando la lista prescelta. Non è ammesso il voto di preferenza.

5. I Sindaci in rappresentanza dei lavoratori associati e delle imprese associate

sono eletti, disgiuntamente, secondo le seguenti regole:

- a) sono eletti Sindaci i candidati della lista che, ai primi due scrutini, abbia ottenuto il voto favorevole di almeno i due terzi degli aventi diritto;
- b) a partire dal terzo scrutinio si procede al ballottaggio tra le due liste che nella precedente votazione hanno ottenuto il maggior numero di voti e risultano eletti Revisori i candidati della lista che abbia ottenuto il maggior numero di voti degli aventi diritto.

6. I Sindaci eletti in rappresentanza dei lavoratori associati ed i Sindaci eletti in rappresentanza delle imprese associate costituiscono un collegio unico ed indivisibile e sono tenuti ad agire nell'esclusivo interesse del Fondo.

7. I componenti del Collegio Sindacale durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

8. L'Assemblea dei Delegati elegge il Presidente del Collegio Sindacale tra i Sindaci che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente del Fondo.

9. Il Sindaco che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito dal supplente nominato in rappresentanza delle rispettive parti. Si applica l'articolo 2401 del codice civile.

10. La carica di componente del Collegio Sindacale è incompatibile con la posizione di dipendente di PREVICOOPER.

11. I componenti il Collegio Sindacale devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa vigente. Inoltre, nei loro confronti non devono sussistere le cause di ineleggibilità e decadenza previste dall'articolo 2399 c.c. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di ineleggibilità e decadenza, comportano la decadenza dell'incarico.

12. Costituisce presupposto per la partecipazione al Collegio Sindacale l'assenza delle situazioni di incompatibilità sancite dall'articolo 8, comma 8 del D.M. Tesoro, 703/96.

Art. 19
DELIBERAZIONI DEL COLLEGIO SINDACALE

1. Il Collegio si riunisce tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario e comunque almeno ogni 90 giorni.
2. Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, sono inviate all'indirizzo notificato al fondo da ciascun componente del collegio sindacale con mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento almeno 8 giorni prima della data della riunione.
3. Si applica l'articolo 2404, comma 4, del codice civile.

Art. 20
DOVERI E RESPONSABILITÀ DEL COLLEGIO SINDACALE

1. I Sindaci devono adempiere agli obblighi previsti dall'articolo 2403, 2405 e 2406 del codice civile.
2. I Sindaci hanno altresì l'obbligo di segnalare alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo ed i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia dell'equilibrio stesso nonché di segnalare le irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio. In particolare, in caso di gravi irregolarità suscettibili di incidere sulla corretta gestione e sul corretto funzionamento PREVICOO-PER, il Presidente del Collegio Sindacale ha l'obbligo di inviare alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione copia dei verbali delle riunioni del Collegio nelle quali le suddette irregolarità sono state riscontrate nonché, qualora si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio, copia dei verbali delle riunioni del Collegio nelle quali le medesime irregolarità sono state escluse.
3. In caso di inadempienza agli obblighi di cui ai precedenti commi trova applicazione l'articolo 2407 del Codice civile.
4. L'azione di responsabilità nei confronti dei Sindaci è disciplinata ai sensi del precedente articolo 16.

TITOLO IV
CONTROLLO CONTABILE

Art. 21
INCARICO – DURATA – REVOCA

1. Su designazione dell'Assemblea il controllo contabile del Fondo è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione iscritti nel registro istituito presso il Ministero della giustizia ovvero dal Collegio Sindacale.
2. L'Assemblea del Fondo, su proposta del Consiglio di Amministrazione conferisce l'incarico ad uno dei soggetti sopraindicati e ne determina il corrispettivo per l'intera sua durata.
3. L'incarico ha durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio del terzo esercizio.
4. La revoca dell'incarico può avvenire solo per giusta causa.
5. La delibera di conferimento dell'incarico dovrà essere trasmessa alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione e il soggetto incaricato dovrà essere riportato nella scheda informativa.

Art. 22
FUNZIONI DI CONTROLLO CONTABILE

1. Il soggetto cui è attribuito il controllo contabile:
 - a. verifica almeno ogni 90 giorni la regolare tenuta della contabilità e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili;
 - b. verifica se il bilancio di esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se è conforme alle norme che lo disciplinano;
 - c. esprime un giudizio sul bilancio di esercizio con apposita relazione;
 - d. può chiedere al consiglio di Amministrazione documenti e notizie utili al controllo;
 - e. può procedere ad ispezioni.
2. Il soggetto incaricato del controllo contabile e il Collegio Sindacale si scambiano tempestivamente le informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti.

TITOLO V
PRESTAZIONI, TRASFERIMENTI E RISCATTI

Art. 23
BENEFICIARI E PRESTAZIONI

1. PREVICOOOPER opera in regime di contribuzione definita. Le prestazioni pensionistiche complementari erogate da PREVICOOOPER sono commisurate ai contributi effettivamente versati nonché ai proventi realizzati per effetto dell'impiego dei contributi medesimi e sono determinate secondo criteri di corrispondenza ed in conformità al principio della capitalizzazione.

2. Ai lavoratori associati il Fondo eroga la prestazione pensionistica complementare alle condizioni di seguito definite.

3. PREVICOOOPER eroga le seguenti prestazioni pensionistiche complementari:

- a) pensione complementare di vecchiaia;
- b) pensione complementare di anzianità.

4. Il lavoratore associato matura il diritto alla pensione complementare di vecchiaia al compimento dell'età pensionabile prevista nel regime dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, con un minimo di dieci anni di associazione a PREVICOOOPER.

5. Il lavoratore associato matura il diritto alla pensione complementare di anzianità solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione a PREVICOOOPER nel concorso del requisito di almeno 15 anni di partecipazione a PREVICOOOPER e di una età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.

6. In mancanza dei requisiti di accesso alle prestazioni di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo, il lavoratore associato ha diritto alla liquidazione della sua prestazione sotto forma di capitale erogato "una tantum".

7. L'anzianità di associazione che il lavoratore associato abbia maturato presso altri fondi pensione ovvero presso forme pensionistiche individuali di cui agli articoli 9-bis e 9-ter del decreto legislativo n. 124/93, di seguito, forme pensionistiche individuali, è equiparata, a tutti gli effetti, all'anzianità di associazione maturata all'interno di PREVICOOOPER.

8. Il lavoratore associato può richiedere che un importo pari al massimo al 50% della posizione individuale, gli sia liquidato in forma capitale sulla base del valore attuale demografico-finanziario della prestazione stessa. La scelta in meri-

to alla opzione di cui al presente comma compete solo ed esclusivamente al lavoratore associato, il quale è tenuto ad esercitare tale facoltà all'atto della presentazione della domanda di pensionamento. Qualora l'importo annuo, che si ottiene convertendo in pensione complementare annua a favore del lavoratore associato quanto maturato sulla posizione individuale, risulti inferiore all'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della legge n° 335/95 il lavoratore associato può optare per la liquidazione in capitale dell'intero importo maturato sulla sua posizione pensionistica.

9. Per la erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita PREVICOOOPER stipula, nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti, apposita convenzione con imprese assicuratrici di cui all'art. 2 del Decreto Legislativo 17 marzo 1995 n° 174 e successive modificazioni ed integrazioni autorizzate allo svolgimento dell'attività di assicurazione legata alla durata della vita umana di cui al Ramo I del punto A della tabella compresa nell'allegato I) al medesimo Decreto. La convenzione deve necessariamente prevedere i principi che regolano la clausola di reversibilità delle prestazioni pensionistiche nonché i criteri da utilizzare per l'adeguamento delle rendite periodiche.

Art. 24 **DEROGHE AL REGIME DELLE PRESTAZIONI**

1. Ai lavoratori associati che provengano da altri fondi pensione ovvero da forme pensionistiche individuali, ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione prodotta, la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano i commi 4, 5 e 8 del precedente articolo 23.

2. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni statutarie e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

Art. 25 **CESSAZIONE DEI REQUISITI DI PARTECIPAZIONE**

1. Il passaggio alla qualifica di dirigente e la risoluzione del rapporto di lavoro con le imprese che applicano l'accordo di cui al precedente articolo 1 e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero gli accordi di cui all'articolo 3, comma 2, e successive modifiche ed integrazioni, qualora avvenga per motivi diversi dal pensionamento, determina la cessazione dei requisiti di partecipazione a PREVICOOOPER.

2. Conservano la qualità di associati i lavoratori i quali, a seguito di pensionamento, percepiscano a carico di PREVICOOOPER la pensione complementare di vecchiaia o di anzianità di cui al precedente articolo 23.

3. Il lavoratore associato nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione a PREVICOOOPER deve comunicare la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- a) trasferimento della intera posizione pensionistica presso un altro Fondo pensione, cui il lavoratore associato acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
- b) trasferimento della intera posizione pensionistica presso una forma pensionistica individuale;
- c) riscatto della intera posizione pensionistica con conseguente liquidazione in forma capitale delle prestazioni maturate;
- d) conservazione della posizione anche in assenza di contribuzione.

Al trasferimento o al riscatto della posizione pensionistica si procede sulla base di una esplicita richiesta del lavoratore associato, da presentare con le modalità stabilite al riguardo con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli adempimenti relativi a carico di PREVICOOOPER devono essere effettuati entro i successivi 180 giorni.

4. In mancanza di esplicita richiesta di riscatto o di trasferimento si procede senz'altro alla conservazione della posizione ai sensi della lettera d) del precedente comma 3.

5. Il lavoratore associato, anche in costanza dei requisiti di partecipazione a PREVICOOOPER, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo Pensione ovvero presso una forma pensionistica individuale alle seguenti condizioni:

- a) non prima che abbia maturato almeno cinque anni di associazione nei primi cinque anni di vita di PREVICOOOPER;
- b) non prima che abbia maturato almeno tre anni di associazione a partire dal sesto anno di vita di PREVICOOOPER.

La richiesta di trasferimento deve essere inoltrata con le modalità stabilite al riguardo dal Consiglio di Amministrazione. Gli adempimenti relativi a carico di PREVICOOOPER sono espletati entro il termine massimo di 180 giorni decorrenti dal giorno del ricevimento della richiesta.

6. Il lavoratore associato che eserciti la facoltà di trasferimento di cui al precedente comma 5, perde la qualità di associato a PREVICOOOPER. Conseguentemente l'obbligo di versare i contributi a carico sia del lavoratore che dell'impresa cessa a decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione della relativa istanza.

7. In caso di morte del lavoratore associato al Fondo prima del pensionamento per vecchiaia la posizione individuale dello stesso è riscattata dal coniuge ovvero dai figli ovvero, se già viventi a carico del lavoratore associato deceduto,

dai genitori. In mancanza di tali soggetti valgono le diverse disposizioni del lavoratore associato, come previsto dalla legge 144/99 e successive modificazioni. In mancanza anche di diverse disposizioni del lavoratore associato la posizione resta acquisita al Fondo.

8. La richiesta di riscatto da parte degli aventi diritto deve essere inoltrata con le modalità stabilite al riguardo con delibera del Consiglio di Amministrazione.

9. Il trasferimento ed il riscatto della posizione individuale comportano rispettivamente il trasferimento o la liquidazione della posizione maturata al giorno di valorizzazione successivo alla data in cui il Fondo ha verificato con certezza la sussistenza delle condizioni che fanno sorgere il diritto al trasferimento od al riscatto.

Art. 26 ANTICIPAZIONI

1. L'iscritto a PREVICOOPER da almeno otto anni può conseguire un'anticipazione delle prestazioni anche a valere sull'intera posizione individuale accumulata per:

- a. spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche,
- b. l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'articolo 31 della legge 5 agosto 1978, n. 457, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa vigente,
- c. le spese da sostenere per i periodi di congedo formativo di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000 n. 53,
- d. le spese da sostenere per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D. lgs. 26/03/2001 n. 151.

2. L'iscritto che abbia avuto un'anticipazione ha facoltà di reintegrare la propria posizione secondo modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione del Fondo.

3. Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

4. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per avvalersi della facoltà di cui al comma 1 sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione maturati dall'iscritto a forme pensionistiche complementari, per i quali l'interessato non abbia esercitato il riscatto della posizione individuale, o a forme pensionistiche individuali.

5. PREVICOOPER non può concedere o assumere prestiti.

TITOLO VI CONTRIBUZIONI E SPESE

Art. 27 ENTRATE – PATRIMONIO

1. Le entrate di PREVICOOPER sono costituite:

- a) dalle quote di iscrizione “una tantum” nella misura determinata dalle fonti istitutive;
- b) dai contributi versati dai lavoratori associati e dai datori di lavoro nella misura determinata dalle rispettive fonti istitutive;
- c) dai contributi consistenti in quote di TFR nella misura determinata dalle rispettive fonti istitutive;
- d) dalle somme versate dalle imprese associate per il caso di ritardato versamento dei contributi dovuti ai sensi del successivo articolo 28, comma 5;
- e) dai versamenti volontari dei lavoratori associati;
- f) dalle somme provenienti dal trasferimento a PREVICOOPER di posizioni pensionistiche trasferite da altri Fondi Pensione o da forme pensionistiche individuali;
- g) dalle somme provenienti dall’acquisizione a PREVICOOPER delle posizioni individuali dei lavoratori associati in assenza dei beneficiari di cui al precedente articolo 25, comma 7;
- h) da ogni altra entrata finalizzata a realizzare l’oggetto sociale di cui PREVICOOPER divenga titolare;

2. Il patrimonio di PREVICOOPER è costituito da ogni bene o credito di cui, a qualsiasi titolo, PREVICOOPER divenga proprietario o titolare.

Art. 28 CONTRIBUTI

1. I Lavoratori associati e le imprese associate sono tenuti al versamento dei contributi nonché al versamento della quota di iscrizione nella misura e secondo la ripartizione fissata dalle fonti istitutive.

2. La richiesta del lavoratore associato di avvalersi, in costanza dei requisiti di partecipazione a PREVICOOPER, della facoltà di trasferire la propria posizione pensionistica presso altro Fondo Pensione ovvero presso una forma pensionistica individuale ai sensi del precedente articolo 25, comma 5, determina, a partire dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione dell’istanza, la cessazione dell’obbligo di contribuzione a PREVICOOPER sia in capo all’impresa che in capo al lavoratore.

3. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione è commisurata al trattamento retributivo a carico delle imprese effettivamente corrisposto, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi collettivi di lavoro.

4. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico delle imprese è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato a PREVICOOPER di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico. In tal caso sarà prelevato dalle somme versate un contributo annuo per la copertura delle spese di gestione nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

5. In aggiunta alla contribuzione prevista dal comma 1 i lavoratori associati possono versare volontariamente contributi aggiuntivi secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

6. In caso di ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, le imprese associate sono tenute:

a) al versamento dei contributi evasi;

b) al versamento di una somma equivalente all'eventuale incremento percentuale del valore della quota del fondo registrato nel periodo di ritardato pagamento dei contributi dovuti;

c) al versamento degli interessi di mora calcolati in base al tasso legale maggiorato di cinque punti percentuali su base annua;

d) a risarcire PREVICOOPER di eventuali danni di natura economica e patrimoniale causati dal ritardato versamento.

7. Qualora il ritardo si protragga oltre i sei mesi, la maggiorazione di cui al punto c) del precedente comma è elevata a dieci punti percentuali su base annua, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di intraprendere tutte le azioni ritenute utili per la tutela degli interessi di PREVICOOPER.

8. Le somme di cui alle lettere a) e b) del precedente comma sono accreditate sulle posizioni individuali di cui al successivo articolo 30 mentre le somme di cui alle lettere c) e d) del precedente comma 5 sono destinate alla copertura degli oneri amministrativi di PREVICOOPER.

9. Il lavoratore associato ha facoltà di chiedere la sospensione della contribuzione a suo carico. La sospensione dell'obbligo di contribuzione può essere richiesta dal lavoratore per una sola volta durante il rapporto associativo, non può protrarsi per un periodo superiore ai dodici mesi e non consente in alcun modo il recupero del versamento della contribuzione che sarebbe maturata durante il periodo di sospensione. Durante la sospensione dell'obbligo di con-

tribuzione a carico del lavoratore cessa l'obbligo di contribuzione a carico dell'impresa mentre permane l'obbligo di versare il TFR nella misura determinata dalle norme contrattuali vigenti. In tal caso si applica l'ultimo periodo del comma 4.

La domanda produce effetti a partire dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione di apposita istanza.

Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Art. 29 REGIME DELLE SPESE

1. Per il suo funzionamento PREVICOOPER sostiene spese relative alla gestione amministrativa e all'investimento delle risorse finanziarie.

2. Le principali voci di spesa inerenti la gestione amministrativa di PREVICOOPER sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle relative a:

- a) Sede, struttura organizzativa e beni strumentali;
- b) Attività degli organi statutari;
- c) Gestione amministrativa e tenuta delle posizioni individuali;
- d) Pratiche notarili e legali;
- e) Consulenze;
- f) Attività promozionali.

3. Alla copertura degli oneri della gestione amministrativa PREVICOOPER provvede mediante l'utilizzo:

- a) della quota di iscrizione di cui al precedente articolo 28 comma 1 che deve essere versata a cura delle imprese associate all'atto dell'adesione dei lavoratori secondo le modalità stabilite con delibera del Consiglio di Amministrazione;
- b) di una parte dei contributi, denominata quota associativa, il cui ammontare è stabilito annualmente dal Consiglio di Amministrazione sulla base del preventivo di spesa e tenuto conto di quanto al riguardo stabilito dalla fonte istitutiva di cui al precedente articolo 1;
- c) degli interessi di mora versati dalle imprese associate in caso di ritardato versamento dei contributi;
- d) delle somme provenienti da risarcimento del danno ai sensi del precedente art. 28, comma 5, lettera d);
- e) delle somme provenienti dall'acquisizione a PREVICOOPER delle posizioni individuali dei lavoratori associati in assenza dei beneficiari di cui al precedente articolo 24, comma 7;
- f) di ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale acquisita da PREVICOOPER a qualsiasi titolo.

4. Gli oneri relativi all'investimento delle risorse finanziarie, compresi gli oneri per i servizi resi dalla banca depositaria, sono addebitati direttamente sul patrimonio di PREVICOOOPER.

Art. 30 LE POSIZIONI INDIVIDUALI

1. A nome di ciascun lavoratore associato viene accesa una posizione individuale a decorrere dalla data di effetto dell'adesione a PREVICOOOPER gestita con la tecnica della capitalizzazione.

2. Sulla posizione individuale vengono accreditati i contributi complessivamente versati a favore del lavoratore associato, al netto della quota associativa e della quota di iscrizione "una tantum", nonché i rendimenti ottenuti dalla linea d'investimento nella quale sono impiegate le somme imputate al Conto. Dalla posizione individuale vengono prelevate le disponibilità necessarie per il pagamento delle prestazioni, delle anticipazioni, dei trasferimenti e dei riscatti.

TITOLO VII GESTIONE DEL PATRIMONIO

Art. 31 IMPIEGO DELLE RISORSE

1. Le risorse di PREVICOOOPER devono essere gestite, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa vigente, in maniera sana e prudente avendo riguardo agli obiettivi di:

- a) diversificazione degli investimenti;
- b) efficiente gestione del portafoglio;
- c) diversificazione dei rischi;
- d) massimizzazione dei rendimenti netti.

2. La politica di investimento e le scelte generali relative all'allocazione delle risorse sono definite con delibera del Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle norme del presente Statuto, delle disposizioni legislative vigenti ed in particolare di quanto stabilito dal Decreto del Ministro del Tesoro 21 Novembre 1996, n. 703 e successive modificazioni ed integrazioni.

3. A decorrere dalla data stabilita con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, PREVICOOPER attua una gestione articolata su più linee di investimento (multicomparto) con profili di rischio e di rendimento differenziati in funzione delle diverse esigenze degli iscritti così articolate e denominate:

- comparto SICURO, con patrimonio investito in strumenti finanziari, anche derivati, di natura obbligazionaria con un limite minimo del 90% e in strumenti finanziari, anche derivati, di natura azionaria per la restante parte;
- comparto BILANCIATO, con patrimonio investito in strumenti finanziari, anche derivati, di natura azionaria con un limite massimo del 30% ed in strumenti finanziari, anche derivati, di natura obbligazionaria per la restante parte;
- comparto DINAMICO, con patrimonio investito in strumenti finanziari, anche derivati, di natura azionaria con un limite massimo del 60% ed in strumenti finanziari, anche derivati, di natura obbligazionaria per la restante parte.

4. Gli obiettivi di gestione ed i profili di rischio e di rendimento che caratterizzano ciascuna linea di investimento, le strategie di investimento adottate per conseguirli, nonché gli specifici benchmark di riferimento scelti dal Consiglio di Amministrazione e le commissioni finanziarie di gestione di ogni singola linea di investimento sono indicati nella scheda informativa.

5. All'atto dell'adesione al Fondo l'aderente sceglie il comparto in cui far confluire le proprie contribuzioni.

6. Successivamente l'associato potrà trasferire gratuitamente quanto maturato da un comparto ad un altro purché siano trascorsi almeno 12 mesi dalla precedente scelta.

7. I lavoratori che risultano già iscritti al Fondo alla data di attuazione della Gestione Multicomparto, potranno effettuare la scelta di trasferire l'intera posizione individuale ad un'altra linea di investimento, secondo le modalità ed i termini definiti dal Consiglio di Amministrazione. L'intera posizione individuale ed i futuri flussi contributivi dei lavoratori associati che non avranno esercitato la suddetta facoltà confluiranno nel comparto denominato BILANCIATO.

8. La decorrenza del Multicomparto e le relative modalità operative dovranno essere riportate nella scheda informativa.

Art. 32

GESTIONE IN REGIME DI CONVENZIONE

1. Le risorse di PREVICOOPER sono integralmente affidate in gestione a soggetti abilitati dalla normativa vigente.

2. I soggetti gestori sono individuati nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti e, comunque, in base a criteri che permettano di valutarne la solidità, l'affidabilità e i risultati conseguiti.

3. Le convenzioni sottoscritte con i gestori devono in ogni caso indicare:

- a) le linee generali di indirizzo dell'attività dei gestori convenzionati;
- b) le modalità con le quali possono essere modificate le suddette linee di indirizzo;
- c) i termini e le modalità dell'eventuale recesso;
- d) l'attribuzione a PREVICOOPER della titolarità dei diritti di voto inerenti ai valori mobiliari in cui risultano investite le risorse.

4. Il Consiglio di Amministrazione è tenuto a verificare i risultati conseguiti dai gestori sulla base di parametri oggettivi e confrontabili nel rispetto delle disposizioni emanate al riguardo dalla Commissione di Vigilanza.

Art. 33 BANCA DEPOSITARIA

1. Il patrimonio di PREVICOOPER è depositato, a seguito di stipulazione di una apposita convenzione di custodia, presso una Banca che presenti i requisiti stabiliti dalla normativa vigente.

2. Alla Banca Depositaria sono attribuite le funzioni previste dall'articolo 38 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n° 58.

3. La Banca depositaria è responsabile nei confronti di PREVICOOPER e degli associati di ogni pregiudizio da questi subito in conseguenza dell'inadempimento dei propri obblighi.

4. La Banca Depositaria è scelta dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle modalità e delle procedure stabilite dalle disposizioni vigenti in base a criteri che permettano di valutarne la solidità e l'affidabilità.

5. Le modalità di revoca del mandato da parte di PREVICOOPER o di rinuncia all'esecuzione dello stesso da parte della Banca Depositaria sono definite nella convenzione.

6. In ogni caso, la banca depositaria a cui sia stato revocato l'incarico per effetto dell'esercizio da parte di PREVICOOPER del diritto di recesso ovvero la banca depositaria che eserciti in proprio la facoltà di recesso è tenuta a redigere un rendiconto finale dei titoli e dei valori oggetto di custodia mentre la banca depositaria subentrante deve redigere un inventario iniziale.

7. La convenzione deve precisare che la revoca o la rinuncia è sospesa fino alla data in cui presso la banca depositaria subentrante non siano trasferiti i valori e le disponibilità di proprietà di PREVICOOOPER.

Art. 34 **CONFLITTI DI INTERESSE**

1. Il Presidente di PREVICOOOPER, con la collaborazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, vigila sull'insorgenza di situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto di interessi rilevante ai sensi della normativa vigente.

2. Il Presidente del Fondo è tenuto a comunicare alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione le fattispecie di conflitto di interessi derivanti da operazioni effettuate dal gestore e rilevanti ai sensi della normativa vigente quando ne sia stato informato ad opera del gestore medesimo o quando, comunque, ne sia venuto a conoscenza.

3. Si considerano rilevanti, ai fini della individuazione di altre situazioni di conflitto di interessi, le fattispecie disciplinate dal Decreto del Ministero del Tesoro n° 703/96 e successive modificazioni ed integrazioni nonché ogni altra situazione individuata da sopravvenienti disposizioni di legge o di decreti dei Ministri di volta in volta competenti.

4. Il Presidente del Fondo informa la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione dell'esistenza delle fattispecie di conflitto di cui al comma precedente e comunica la insussistenza di condizioni che possano determinare distorsioni nella gestione efficiente delle risorse del Fondo ovvero una gestione delle risorse del Fondo non conforme all'esclusivo interesse degli associati.

TITOLO VIII
GESTIONE AMMINISTRATIVA
SISTEMA DI CONTABILITÀ – TRASPARENZA

Art. 35
GESTIONE AMMINISTRATIVA

1. A PREVICOOOPER spetta curare ogni attività inerente la sua gestione amministrativa e, in particolare, alla:

- a) tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
- b) tenuta della contabilità;
- c) raccolta e gestione delle adesioni;
- d) verifica delle posizioni contributive individuali dei lavoratori associati;
- e) gestione delle prestazioni;
- f) predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
- g) predisposizione della modulistica e dei prospetti informativi, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche ai lavoratori associati;
- h) adempimenti fiscali e civilistici.

2. Le attività inerenti alla gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle modalità e delle procedure stabilite dalle disposizioni vigenti, in base a criteri di affidabilità, esperienza e professionalità.

3. Nell'ambito delle convenzioni stipulate per la fornitura dei servizi amministrativi, PREVICOOOPER adotta misure finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente e a consentire l'accesso ai singoli interessati alle informazioni sulla propria posizione previdenziale presso le strutture territoriali dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive.

Art. 36
SISTEMA DI CONTABILITÀ E DETERMINAZIONE DEL VALORE
E DEL RENDIMENTO DEL PATRIMONIO

1. Il Consiglio di Amministrazione di PREVICOOOPER sovrintende alla tenuta delle seguenti scritture contabili:

- a) il libro giornale nel quale sono annotate, cronologicamente, le operazioni di incasso dei contributi e il pagamento delle prestazioni;
- b) il bilancio di esercizio;
- c) ogni altra scrittura contabile richiesta dalle disposizioni vigenti.

2. Il Presidente di PREVICOOOPER sovrintende alla compilazione del prospetto

della composizione e del valore del patrimonio e lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio Sindacale.

3. Le scritture contabili di cui al presente articolo ed il prospetto della composizione e del valore del patrimonio di PREVICOOPER sono redatti in conformità alle disposizioni emanate dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

Art. 37 ESERCIZIO SOCIALE

1. L'esercizio sociale inizia il 1° Gennaio e termina il 31 Dicembre di ogni anno.

2. Il Consiglio di Amministrazione, entro 120 giorni dalla chiusura di ogni esercizio, sottopone all'approvazione dell'Assemblea il prospetto della composizione e del valore del patrimonio, il bilancio di esercizio accompagnato dalla relazione degli amministratori sulla gestione, dalla relazione del Collegio Sindacale e dalla relazione del soggetto incaricato alla revisione contabile.

3. Il bilancio, le relazioni degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del soggetto incaricato della revisione contabile devono restare depositati in copia presso la sede di PREVICOOPER durante i quindici giorni che precedono l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio affinché tutti gli associati possano prenderne visione.

Art. 38 TRASPARENZA

1. Il rapporto tra PREVICOOPER e gli associati è improntato alla massima trasparenza ed è finalizzato al costante aggiornamento sull'andamento amministrativo e finanziario di PREVICOOPER.

2. Ciascun lavoratore associato riceve annualmente un prospetto individuale contenente informazioni dettagliate sull'ammontare dei contributi versati sul proprio conto individuale, sull'impiego delle risorse relative alla linea di investimento in cui rientra il proprio conto individuale, e sui risultati conseguiti nella gestione medesima.

3. Ciascun pensionato riceve annualmente, secondo le modalità definite con delibera del Consiglio di Amministrazione, un prospetto individuale contenente informazioni dettagliate sull'ammontare della pensione corrisposta nel corso dell'anno e sull'eventuale adeguamento delle prestazioni nel rispetto dell'equilibrio attuariale e finanziario di PREVICOOPER.

4. In ogni caso, la predisposizione delle misure di trasparenza nei rapporti con

gli associati è effettuata in conformità alle disposizioni emanate dalla Commissione di Vigilanza.

TITOLO IX
**MODIFICHE STATUTARIE - SCIOGLIMENTO
CONTROVERSIE**

**Art. 39
MODIFICHE STATUTARIE**

1. Le modifiche del presente Statuto sono deliberate dall'Assemblea in seduta straordinaria.
2. L'Assemblea chiamata a modificare lo Statuto è regolarmente costituita, anche in seconda convocazione, con la presenza di almeno tre quarti dei Delegati.
3. La delibera è valida se adottata, anche in seconda convocazione, con il voto favorevole di almeno due terzi degli intervenuti.
4. Il Consiglio di Amministrazione può apportare allo Statuto le modifiche che si rendono necessarie a seguito di sopravvenute disposizioni normative ovvero di istruzioni o indicazioni della Commissione di Vigilanza sui fondi pensione; tali modifiche vengono comunicate all'Assemblea ordinaria alla prima adunanza successiva alla deliberazione delle modifiche stesse.

Art. 40 SCIoglimento

1. Oltre che per le cause derivanti da disposizioni di legge, PREVICOOOPER si scioglie per deliberazione dell'Assemblea in seduta straordinaria in caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibili gli scopi ovvero il funzionamento del Fondo. L'assemblea straordinaria può altresì deliberare lo scioglimento del Fondo a seguito di conforme accordo tra le Parti indicate al precedente articolo 1.

2. L'Assemblea chiamata a pronunciarsi sullo scioglimento di PREVICOOOPER è validamente costituita con la presenza, anche a mezzo delega, di almeno tre quarti dei Delegati, anche in seconda convocazione.

3. La delibera relativa è valida se adottata con il voto favorevole di almeno tre quarti dei Delegati, anche in seconda convocazione.

4. La delibera che determina lo scioglimento di PREVICOOOPER stabilisce i criteri della liquidazione e nomina i liquidatori per gli adempimenti di legge, determinandone i poteri.

5. In ogni caso i liquidatori provvedono alla intestazione diretta della copertura assicurativa in essere per coloro che fruiscono di prestazioni in forma pensionistica.

6. I lavoratori associati che non abbiano maturato i requisiti di accesso alle prestazioni di cui al precedente articolo 21 hanno facoltà di trasferire la propria posizione pensionistica presso altro fondo pensione ovvero facoltà di riscattarla.

Art. 41 DISPOSIZIONI INTEGRATIVE E COMPLEMENTARI

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si rinvia a quanto disposto dalla normativa vigente.

Allegato 3

STATUTO DEL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I DIPENDENTI DA IMPRESE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA “COOPERSALUTE”

Art. 1 COSTITUZIONE

È costituito il “Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa - COOPERSALUTE”, denominato anche “Fondo COOPERSALUTE”, di seguito per brevità denominato “COOPERSALUTE” ovvero “Fondo”.

Il Fondo Coopersalute si colloca all’interno della politica di promozione dei fondi di assistenza sanitaria integrativa promossa dal movimento cooperativo e dalle Federazioni Nazionali di categoria FILCAMS- FISASCAT- UILTuCS e dalle OO.SS. CGIL-CISL-UIL.

L’istituzione del Fondo è prevista dall’articolo 15 del verbale di accordo sottoscritto il 2 luglio 2004 tra la Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori – ANCC Coop, la Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti – A.N.C.D. Conad, la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione, Federconsumo – Confcooperative e la Associazione Italiana Cooperative di Consumo – A.G.C.I. (di seguito per brevità denominate anche “Associazioni Cooperative”) e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL (di seguito denominate per brevità anche “Organizzazioni Sindacali”).

Il Fondo ha natura giuridica di associazione non riconosciuta ai sensi dell’articolo 36 e seguenti del c.c. e non persegue fini di lucro.

Art. 2 SEDE

Il Fondo ha sede legale in ROMA, Via Guattani, 9, presso ANCC-COOP.

Art. 3 DURATA

La durata del Fondo è illimitata, salvo quanto previsto dal punto h) dell’articolo 8 dello Statuto.

Art. 4

SCOPI E FINALITÀ

Il Fondo ha lo scopo di garantire trattamenti assistenziali sanitari integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche rese dal servizio sanitario nazionale, a favore dei dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa.

La gestione di tali trattamenti assistenziali sanitari è stata istituita ed affidata al Fondo dal verbale di accordo di cui all'articolo 1 del presente statuto.

Durante la vita del Fondo è vietato distribuire utili o avanzi di gestione, nonché fondi e riserve di capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

Art. 5

SOCI

I Soci del Fondo sono la Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori – ANCC Coop, la Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti – A.N.C.D. Conad, la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione, Federconsumo – Confcooperative e la Associazione Italiana Cooperative di Consumo – A.G.C.I. da una parte e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL dall'altra, parti firmatarie del CCNL dei dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa.

Art. 6

ISCRITTI

Assumono la qualifica di iscritti all'ente i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno ed a tempo parziale, ai quali si applica il contratto nazionale per i dipendenti della Distribuzione Cooperativa, ovvero i contratti di settori affini che lo prevedano esplicitamente.

Possono altresì essere iscritti, con le modalità ed i limiti previsti dal Regolamento, coloro che, per qualsiasi causa, hanno perso il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione e ai quali il Fondo autorizzi la prosecuzione volontaria della contribuzione.

L'iscrizione al Fondo cessa a seguito di:

- a) scioglimento, liquidazione o comunque cessazione, per qualsiasi causa, del Fondo;
- b) cessazione, per qualsiasi causa, della qualifica di iscritto;
- c) esclusione, disposta in presenza di omissioni contributive, secondo quanto previsto dal Regolamento.

Art. 7 ORGANI

Sono organi del Fondo:

- a) l'Assemblea dei delegati;
- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) il Presidente e il vice Presidente;
- d) il Collegio Sindacale.

Le cariche di cui alle lettere b), c) e d) hanno la durata di quattro esercizi, restano in carica fino all'approvazione del bilancio del quarto esercizio e sono rieleggibili.

La funzione di ciascuno dei componenti degli Organi Statutari ha termine nel caso in cui la designazione sia revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o dimissioni.

La decadenza si verifica laddove il componente dell'Organo risulti assente ingiustificato per almeno quattro riunioni consecutive.

Nei predetti casi, qualora si tratti di componenti dell'Assemblea o del Consiglio di Amministrazione, il Socio che ne ha fatto la designazione provvede ad una nuova designazione nel più breve tempo ed in ogni caso entro 30 giorni successivi.

I Sostituti, rimangono in carica per la durata del quadriennio in corso.

La decadenza per qualsiasi ragione del Presidente o Vice Presidente da componente degli Organi comporta la decadenza dalla carica ricoperta.

Art. 8 ASSEMBLEA DEI DELEGATI

L'Assemblea dei Delegati del Fondo è composta da 24 componenti designati dai Soci, dei quali 12 nominati dalle Associazioni Cooperative e 12 nominati dalle Organizzazioni Sindacali.

La designazione viene effettuata secondo i criteri decisi ed approvati dalle rispettive organizzazioni nazionali.

I Delegati durano in carica a tempo indeterminato, fino a revoca o dimissioni. Entro 30 giorni dalla cessazione dalla carica, per qualsiasi motivo intervenuta, i rispettivi Soci provvederanno alla sostituzione dei Delegati di propria competenza.

Attribuzioni dell'Assemblea dei Delegati:

- a) nomina il Consiglio di Amministrazione;
- b) nomina il Collegio Sindacale;
- c) approva il rendiconto della gestione annuale e il bilancio preventivo;
- d) delibera l'eventuale indennità di carica e/o di presenza per i componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché gli emolumenti del Collegio Sindacale;
- e) approva l'eventuale regolamento del Fondo;
- f) esamina ogni questione che il Consiglio di Amministrazione ritenga di sotto-

porgli;

g) approva eventuali modifiche statutarie;

h) delibera lo scioglimento del Fondo e la nomina dei liquidatori;

i) definisce le linee strategiche e programmatiche.

L'Assemblea è convocata dal Presidente su delibera del Consiglio di Amministrazione, mediante avviso contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare diretto a ciascun delegato e a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Detta convocazione dovrà essere inviata all'indirizzo notificato al Fondo dai predetti soggetti almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione con mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento.

In casi di particolare urgenza, la cui sussistenza è rimessa alla prudente valutazione del Presidente, è ammessa la convocazione con spedizione dell'avviso con telegramma o con altro mezzo che garantisca la prova dell'avvenuto ricevimento, da spedire almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione, purché pervenga ai destinatari entro il giorno seguente.

L'Assemblea è convocata, entro 180 giorni dalla chiusura dell'esercizio, almeno una volta l'anno per l'approvazione del bilancio di esercizio.

L'Assemblea deve, inoltre, essere convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione quando ne faccia richiesta motivata almeno un decimo dei delegati, purché nella domanda siano indicati gli argomenti da trattare.

L'Assemblea, in prima convocazione, è validamente costituita con la presenza della metà più uno dei delegati e delibera a maggioranza dei presenti.

In seconda convocazione l'Assemblea è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei delegati intervenuti e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

Le riunioni vengono Presiedute dal Presidente o, in caso di assenza o di impedimento, dal Vice Presidente o, in caso di impedimento anche di questo ultimo, dal componente più anziano della stessa assemblea.

All'inizio viene nominato un Segretario che provvede a redigere il verbale della riunione.

Per le riunioni riguardanti le sopracitate lettere g) e h) la convocazione deve essere effettuata almeno trenta giorni prima della data fissata e le relative delibere, per essere valide, devono essere ratificate in forma scritta dai Soci di cui all'articolo 5, entro trenta giorni dalla data della delibera medesima.

Art. 9

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione è costituito da dodici componenti nominati dall'Assemblea dei Delegati, dei quali sei in rappresentanza delle Associazioni Cooperative e sei in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali.

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce ogni qual volta il Presidente lo ritenga necessario o lo richieda almeno un terzo dei suoi componenti. La convocazione dovrà essere inviata, almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione, con mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento; nei casi di urgenza, almeno cinque giorni prima della riunione stessa.

Qualora durante il mandato vengano a cessare per qualsiasi motivo uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione convoca entro 20 giorni i Delegati dell'Assemblea della parte cui gli Amministratori cessati dalla carica facevano riferimento. I Delegati provvedono su indicazione del socio di riferimento alla sostituzione degli Amministratori cessati ai sensi del precedente articolo 8. Funzioni del Consiglio di Amministrazione:

- a) delibera la stipula con enti previdenziali e/o fiscali, istituti bancari o postali, di convenzioni finalizzate alla riscossione delle somme previste dal verbale di accordo del 02/07/2004 di cui all'articolo 1 del presente statuto;
- b) delibera gli atti necessari per l'attuazione dello scopo sociale;
- c) redige il rendiconto annuale di gestione e del bilancio preventivo;
- d) convoca l'Assemblea dei Delegati;
- e) delibera ed attua qualsiasi atto di ordinaria e straordinaria amministrazione;
- f) delibera il piano triennale dell'attività del Fondo anche sulla scorta delle indicazioni dei Soci;
- g) svolge attività di monitoraggio sull'andamento della gestione;
- h) decide l'assunzione del personale nonché l'eventuale nomina del Direttore;
- i) approva il regolamento;
- j) propone all'Assemblea le modifiche dello Statuto che si rendessero necessarie;
- k) vigila sull'esecuzione di tutte le delibere assunte.

Per la validità delle deliberazioni occorre la presenza effettiva della maggioranza dei componenti del Consiglio ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti; in caso di parità prevale il voto di chi presiede. Sono considerati presenti anche i Consiglieri e i Sindaci collegati con la sede della riunione mediante mezzi di telecomunicazione (teleconferenza).

Le riunioni sono presiedute dal Presidente del Fondo o, in sua assenza, dal Vice Presidente e i verbali, una volta approvati, vanno trascritti nel relativo libro vidimato.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione deve essere invitato il Collegio dei Sindaci.

Art. 10 PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE

Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dal Consiglio di Amministrazione. Il Presidente è eletto, nel rispetto del principio di alternanza, a turno tra i consiglieri che siedono in consiglio di amministrazione in rappresentanza delle Associazioni ed i consiglieri che siedono in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali. Il Vice Presidente deve essere eletto fra i consiglieri che appartengono alla componente associativa che non ha espresso il Presidente. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo, dà esecuzione alle delibere del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Delegati, impartisce le disposizioni generali e ne controlla l'esecuzione. In caso di assenza o di impedimento o per espressa delega, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente. Il Presidente ed il Vice Presidente agiscono con poteri e firma congiunta per gli atti autorizzati dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 11 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è composto da 2 membri effettivi e da 2 supplenti, da eleggere tra i nominativi designati dai Soci, aventi il requisito della iscrizione all'Albo dei Revisori Contabili, secondo la seguente modalità:

- un componente effettivo ed uno supplente sono eletti su designazione delle Organizzazioni Sindacali;
- un componente effettivo ed uno supplente sono eletti su designazione delle Associazioni Cooperative.

Il componente con funzione di Presidente è eletto su designazione della componente associativa che non esprime il Presidente del Fondo. Qualora uno o più dei suoi componenti decada o dia le dimissioni subentrerà il sindaco supplente indicato dalla stessa parte associativa; nel caso decadano o diano le dimissioni due sindaci indicati dalla stessa parte, o lo stesso Presidente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione convocherà immediatamente l'Assemblea dei Delegati perché venga integrato il Collegio. Il Collegio Sindacale controlla l'amministrazione del Fondo, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza del bilancio alle risultanze dei libri, alle scritture contabili e allo Statuto. Al Collegio spettano i compiti e i doveri previsti dall'art. 2403 e seguenti del codice Civile, ivi compreso il controllo contabile ex art. 2409-bis c.c. Il Collegio redige la relazione sul rendiconto annuale depositandola almeno 15 giorni prima della data fissata per la riunione dell'Assemblea indetta per l'approvazione del suddetto bilancio. I Sindaci effettivi ed il Direttore, se nominato, devono essere invitati alle sedute dell'Assemblea dei Delegati e alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Art. 12 ENTRATE DEL FONDO

Costituiscono entrate del Fondo:

- a) le somme versate per la gestione dei trattamenti assistenziali sanitari previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
- b) i proventi straordinari di qualsiasi specie;
- c) le rivalutazioni, i rendimenti, gli interessi attivi e di mora, le rendite, i ricavi e i proventi di gestione.

Art. 13 PATRIMONIO SOCIALE

Costituiscono il patrimonio sociale del Fondo tutti i mezzi patrimoniali del Fondo, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare quanto previsto dal precedente articolo 12, qualsiasi bene che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità del Fondo, i contributi e la quota una tantum versati al Fondo in applicazione del contratto nazionale di lavoro, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio del Fondo, che saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dello stesso Fondo.

I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio del Fondo sia durante la vita che in caso di scioglimento del Fondo.

Art. 14 ESERCIZIO SOCIALE

L'Esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il Rendiconto consuntivo di ciascun esercizio deve essere approvato entro il 30 giugno successivo.

Il bilancio preventivo deve essere approvato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Art. 15 SCIOGLIMENTO - CESSAZIONE

Per lo scioglimento del Fondo è necessaria la decisione unanime dei soci espressa per iscritto; tale scioglimento viene quindi deliberato dall'Assemblea dei Delegati che viene convocata con raccomandata inviata almeno trenta giorni prima della riunione.

In caso di scioglimento del Fondo o, comunque, di cessazione per qualsiasi cau-

sa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai liquidatori, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo del Fondo.

Art. 16 REGOLAMENTO

Per l'attuazione del presente statuto il Fondo può dotarsi di un regolamento, che dovrà essere approvato dall'Assemblea dei Delegati.

Art. 17 DISPOSIZIONI FINALI

Copia autentica dello statuto vigente sarà consegnata a ciascun socio entro un mese dalla sua approvazione.

Art. 18 RINVIO ALLE LEGGI

Per tutto quanto non è previsto dal presente statuto è fatto riferimento alle norme di legge, ai principi generali dell'ordinamento giuridico italiano, alla contrattazione collettiva nazionale di categoria ed ai regolamenti di attuazione.

Roma, lì 17 ottobre 2005

F.to: per ANCC -Coop
F.to: per A.N.C.D. - Conad
F.to: per Federconsumo - Confcooperative
F.to: per A.G.C.I
F.to: per FILCAMS-CGIL
F.to: per FISASCAT-CISL
F.to: per UILTuCS-UIL

Allegato 4

Garanzie di Assistenza sanitaria per i Quadri dipendenti da Imprese della distribuzione cooperativa

ai sensi dell'art. 56 del CCNL

Le garanzie sono prestate a favore del solo personale avente la qualifica di quadro e si intendono valide:

- durante il permanere del rapporto di lavoro con una delle imprese aderenti ad una delle associazioni cooperative firmatarie il presente CCNL, e fino alla prima scadenza annuale delle garanzie dopo la cessazione del rapporto stesso;
- indipendentemente dalle condizioni fisiche del Quadro;

Le garanzie sono prestate a favore del Quadro e possono essere estese, su richiesta dello stesso, ai familiari.

Le garanzie vengono attivate mediante l'iscrizione del Quadro alla cassa prescelta dalla Associazione cooperativa di appartenenza dell'Azienda dalla quale dipende il Quadro.

Le aree di intervento delle garanzie assistenziali sono:

- Ospedalizzazione con o senza intervento chirurgico;
- Prestazioni extraospedaliere di alta specializzazione;
- Prestazioni specialistiche e di diagnostica strumentale;
- Prestazioni odontoiatriche;
- Prestazioni fisioterapiche esclusivamente a seguito di infortunio;
- Prestazioni di prevenzione sanitaria;
- Prestazioni di diagnosi comparativa;
- Prestazioni per stati di non autosufficienza: tali prestazioni sono opzionali e il relativo contributo annuale è a totale carico del Quadro.

Tali prestazioni vengono garantite dalle Casse prescelte dalle associazioni cooperative, mediante apposita convenzione stipulata con un istituto assicurativo di primaria importanza.

Fermo restando quanto sopra esplicitato, le caratteristiche delle singole prestazioni sono parte integrante di ogni singola convenzione stipulata sopra richiamata.

Sarà cura delle Casse inviare al Quadro iscritto una Guida per la corretta utilizzazione della garanzie.

Allegato 5

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA COOPERATIVA

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

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

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

Le parti convengono di istituire un Osservatorio con il compito di verificare, in via preventiva ed in fase di attuazione, significative attività di responsabilità sociale.

Allegato 6

SPACCI DI PICCOLE DIMENSIONI LAVORATORI RETRIBUITI A PROVVISORIO NORME VARIE (DAL CCNL DEL 13 MARZO 2002)

Ex Art. 107 COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

1. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.
2. Nelle aziende con un solo dipendente spetterà al dipendente stesso, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni degli ultimi sei mesi.
3. Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da un altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Ex ART. 156 TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Per gli spacci delle cooperative nei quali le varie mansioni necessarie al loro funzionamento sono affidate ad una sola persona - anche se autorizzata dalla cooperativa a farsi sostituire dai familiari, nonché ad attendere ad altre occupazioni compatibili con le esigenze dello spaccio, ferma restando la sua responsabilità nei confronti della cooperativa stessa - in deroga al disposto di cui agli artt. 167, ex art. 157 e art. 174, il trattamento economico spettante al lavoratore di cui sopra sarà determinato caso per caso, con accordi aziendali. La figura del lavoratore, come descritta, non resta modificata - e pertanto non decade la deroga - qualora lo spaccio fruisca dei servizi della cooperativa da cui dipenda per l'approvvigionamento, la contabilità ed il controllo.
2. Qualora la determinazione del trattamento economico di cui al primo capoverso avvenga in forma percentuale, verrà fissato comunque un minimo garantito di retribuzione mensile.
3. Le norme del presente articolo si applicano anche agli spacci che, oltre alla persona di cui sopra, occupino un apprendista, fermo restando che il trattamento dell'apprendista è regolato dalle norme generali del presente contratto.
4. Le norme del presente articolo continueranno ad avere applicazione nei centri fino a 3.000 abitanti, purché il volume delle vendite dello spaccio non superi la somma che sarà stabilita in sede aziendale.

EX Art. 157
RETRIBUZIONE A PROVVIGIONE

1. Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dalla Cooperativa caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile, riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 167 del presente contratto.

2. Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Ex Art. 160
MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (13^a E 14^a)

1. Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuale il calcolo dell'importo della 13a e 14a mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o nel periodo di minor servizio prestato presso la cooperativa.

Allegato 7

REGOLAMENTO PER LE TRATTENUTE DEL CONTRIBUTO DI SERVIZIO CONTRATTUALE

Art. 1

Il contributo di servizio contrattuale di cui all'art. 208 del presente CCNL viene fissato nella misura dello 0,10% sull'ammontare delle retribuzioni mensili lorde e sono tenuti a corrisponderlo tanto le cooperative che i propri dipendenti cui si applica il predetto contratto.

Art. 2

La ritenuta ai lavoratori sarà effettuata dalle aziende rientranti nella sfera di applicazione del CCNL in coincidenza con il pagamento delle retribuzioni mensili, le quali provvederanno a versare i relativi importi alle Organizzazioni Sindacali stipulanti entro il mese in cui avviene la ritenuta mediante accredito sul c/c bancario intestato alla Federazione Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL, che sarà indicato dalle stesse organizzazioni sindacali.

Art. 3

I contributi a carico delle aziende di cui al precedente art.1 saranno versati alle rispettive associazioni nazionali con le modalità indicate dalle Associazioni medesime, entro lo stesso periodo di cui al precedente articolo.

Art. 4

Le imprese cooperative, tramite le rispettive Associazioni Nazionali, invieranno semestralmente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto un resoconto statistico inerente l'attuazione del presente regolamento, specificando il numero dei dipendenti e gli altri dati riferiti all'esazione del contributo di servizio contrattuale.

Le parti si incontreranno una volta all'anno per la verifica di quanto previsto nel presente regolamento.

Roma, 3 dicembre 1994

Allegato 8

PROTOCOLLO PER LE ACQUISIZIONI

L'Associazione Nazionale delle Cooperative di Consumatori (Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue) – la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione (Confederazione Cooperative Italiana) – l'Associazione Italiana Cooperative di Consumo (Associazione Generale Cooperative Italiane)

E

FILCAMS-C.G.I.L.; FISASCAT-C.I.S.L.; UILTuCS – U.I.L.

stipulanti il CCNL 3.12.1994 per le imprese della distribuzione cooperativa, firmatarie del presente Protocollo, convengono che le imprese o rilevanti rami di azienda acquisiti da parte di cooperative del settore medesimo o da società da esse controllate continueranno, per un periodo di 42 mesi, a dare applicazione al CCNL ed alla contrattazione aziendale in atto al momento della acquisizione, assicurandone il rispetto dei cicli negoziali.

Trascorso il periodo di cui sopra si darà applicazione al CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa.

Roma, 3 dicembre 1994

Allegato 9

PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE, SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI, SULLE POLITICHE DEL LAVORO E SUL SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO. (ESTRATTO)

(23 luglio 1993)

1. POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

- a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
- b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica Amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno

Saranno indicati, prima della presentazione del Documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio. La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del PIL e sull'occupazione.

Sessione di settembre

Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni nelle parti

A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difformi dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difformi.

Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. È perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione

Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonché dei comportamenti dei soggetti privati.

Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge 125/91:

- a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;
- b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri Fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;
- c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in Cigs o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti.
- d) La programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

2. ASSETTI CONTRATTUALI

1. Gli assetti contrattuali prevedono:
 - un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
 - un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.
2. Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli anda-

menti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce dell'eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dell'andamento delle retribuzioni.

3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.

La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai CCNL, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

4. Il CCNL di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

5. Il governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Rappresentanze sindacali

Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

- a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1 marzo 1991. Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegna-

te dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;

- b) il passaggio dalla disciplina delle RSA a quello delle RSU deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;
- c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le RSU ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;
- d) le imprese, secondo modalità previste nei CCNL, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;
- e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del CCNL è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo CCNL, secondo le modalità determinate dal CCNL;
- f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia "erga omnes" nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

Nota. Il presente capitolo sugli assetti contrattuali contiene principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro. Per il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione resta fermo il D.L. 29/1993.

Nota. CGIL-CISL-UIL e CNA CASA e CLAAI dichiarano che per quanto riguarda la struttura contrattuale e retributiva l'Accordo interconfederale 3 agosto / 3 dicembre 1992 tra le Organizzazioni dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane per il comparto dell'artigianato è compatibile con il presente protocollo, fatta salva la clausola di armonizzare prevista dall'Accordo interconfederale stesso nella norma transitoria.

3. POLITICHE DEL LAVORO

Il Governo predisporrà un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali, al fine di renderlo più adeguato alle esigenze di un governo attivo e consensuale e di valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato di una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri paesi europei.

Il disegno di legge verrà redatto, attraverso un costruttivo confronto con le parti sociali, sulla base delle linee guida di seguito indicate.

Il Governo si impegna, inoltre, a completare la disciplina del mercato del lavoro operata con la legge n. 223/91, integrandola con la nuova normativa sul collocamento obbligatorio per gli invalidi già in discussione in parlamento.

Gestione delle crisi occupazionali

- a) revisione della normativa della Cassa Integrazione per crisi aziendale onde renderla più funzionale al governo delle eccedenze di personale e delle connesse vertenze. Si dovrà mirare, in particolare, alla semplificazione ed accelerazione delle procedure di concessione dell'intervento, prevedendo un termine massimo di 40 giorni. Nell'ambito dei limiti finanziari annuali stabiliti dal CIP1, il Ministro del Lavoro gestisce l'intervento con l'ausilio degli organi collegiali, periferici e centrali, di governo del mercato di lavoro.

L'intervento della cigs per crisi può essere richiesto dall'impresa anche durante le procedure iniziate ai sensi dell'art.24 della legge 223/91 quando sia intervenuto accordo sindacale in vista dell'obiettivo di ricercare soluzioni funzionali al reimpiego dei lavoratori eccedenti con la collaborazione degli organismi periferici del Ministero del Lavoro ed in particolare delle Agenzie per l'impiego, della Regione, delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o degli enti bilaterali da esse costituiti;

- b) previsione delle modalità per la valorizzazione del contributo che la Regioni e gli Enti locali possono offrire alla composizione delle controversie in materia di eccedenze del personale attraverso l'utilizzazione delle competenze in materia di formazione professionale e di tutte le altre risorse di cui essi dispongono;
- c) con la gradualità richiesta dalle condizioni della finanza pubblica, elevazione del trattamento ordinario di disoccupazione, sino al 40%, per consentire un suo più efficiente impiego sia da un punto di vista generale, per soddisfare in maniera adeguata le esigenze di protezione del reddito e le esigenze di razionale governo del mercato del lavoro, sia, in particolare, con riferimento ai settori che non ricadano nel campo di applicazione della Cigs nonché alle forme di lavoro discontinuo e stagionale;

- d) adozione di misure legislative che fino al 31 dicembre 1995 consentano alle imprese che occupano fino a 50 dipendenti e rientrano nel campo di applicazione della Cigo, di usufruire di quest'ultimo trattamento in termini più ampi degli attuali.

Modificazione della disciplina della Cigo, prevedendo che nel computo della durata del predetto trattamento il periodo settimanale venga determinato con riferimento ad un monte ore correlato al numero dei dipendenti occupati nell'impresa;

- e) al fine di conseguire il mantenimento e la crescita occupazionale nel settore dei servizi, si ritiene ormai matura una riconsiderazione del sistema degli sgravi contributivi concessi in alcune aree del Paese, del sistema di fiscalizzazione degli oneri sociali, nonché degli ammortizzatori sociali, al fine dell'approntamento di una disciplina di agevolazione e di gestione delle crisi che tenga conto delle peculiarità operative del settore terziario. Si prevede pertanto la istituzione di un tavolo specifico, coordinato dal Ministero del Lavoro, con le parti sociali del settore, e delle diverse categorie in esso incluse, per la predisposizione dei necessari provvedimenti di legge, in armonia con la politica della concorrenza a livello comunitario, e nel quadro delle compatibilità finanziarie del bilancio dello Stato.

Occupazione giovanile e formazione

- a) il contratto di apprendistato va mantenuto nella funzione tradizionale di accesso teorico-pratico a qualifiche specifiche di tipo tecnico. Ne va comunque valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità, anche mediante l'intervento degli enti bilaterali e delle Regioni, e la certificazione dei risultati. I programmi di insegnamento complementare potranno essere presentati alle Regioni per il successivo inoltro al Fondo sociale europeo. In relazione all'ampliamento dell'obbligo scolastico sarà consentito, attraverso la contrattazione collettiva, uno spostamento della soglia di età;
- b) la disciplina del contratto di formazione-lavoro va ridefinita prevedendo una generalizzazione del limite di età a 32 anni, ed individuando due diverse tipologie contrattuali, che consentano di modularne l'intervento formativo e la durata in funzione delle diverse esigenze.

Ferme rimanendo le attuali disposizioni in materia di durata massima del contratto, per le professionalità medio-alte sarà previsto un potenziamento ed una migliore programmazione degli impegni formativi.

Per le professionalità medio-basse ovvero per quelle più elevate che richiedano solamente un'integrazione formativa, il contratto di formazione-lavoro per il primo anno di durata sarà caratterizzato da formazione minima di base (informazione sul rapporto di lavoro, sulla specifica organizzazione del lavoro e sulla prevenzione ambientale ed antinfortunistica) e da un'acquisi-

zione formativa derivante dalla esperienza lavorativa e dall'affiancamento. I contratti collettivi potranno inquadrare i giovani assunti con questa tipologia di contratto a livelli inferiori rispetto a quelli cui esso è finalizzato.

Non potranno aver luogo assunzioni con il contratto di formazione-lavoro presso imprese nelle quali non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di formazione-lavoro stipulati precedentemente.

Va inoltre prevista una verifica dei risultati formativi raggiunti, da compiere, con la partecipazione degli enti bilaterali, secondo la classificazione Cee delle qualifiche, e che potrà consentire, per le qualifiche medio-alte, in un'apposita certificazione. Le Regioni dovranno disciplinare, secondo criteri uniformi, le modalità di accesso dei progetti formativi ai finanziamenti del Fondo sociale europeo. L'armonizzazione con il sistema formativo avverrà nella riforma della legge 845/1978.

Riattivazione del mercato del lavoro

- a) Nell'ambito delle iniziative previste nella sezione "politica dei redditi e dell'occupazione", oltre ai programmi di interesse collettivo a favore dei giovani disoccupati del Mezzogiorno ivi previsti, per agevolare l'insediamento di nuove iniziative produttive nelle aree deboli, di cui alla legge 488/92, le parti sociali potranno contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale, con la collaborazione delle Agenzie per l'impiego e delle Regioni. Tali pacchetti potranno prevedere una qualifica di base e la corresponsione di un salario corrispondente alle ore di lavoro prestato, escluse le ore devolute alla formazione;
- b) saranno definite le azioni positive per le pari opportunità uomo/donna che considerino l'occupazione femminile come una priorità nei progetti e negli interventi, attraverso la piena applicazione delle leggi n. 125 n. 215, un ampliamento del loro finanziamento, una loro integrazione con gli altri strumenti legislativi e contrattuali, con particolare riferimento alla politica attiva del lavoro;
- c) ferme restando le misure già approntate sui contratti di solidarietà, si procederà ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro Paese e sostenendone l'ulteriore sviluppo, nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese;
- d) per rendere più efficiente il mercato del lavoro va disciplinato anche nel nostro Paese il lavoro interinale. La disciplina deve offrire garanzie idonee ad evitare che il predetto istituto possa rappresentare il mezzo per la destrutturazione di lavori stabili.

In particolare, il ricorso al lavoro interinale sarà consentito alle aziende del

settore industriale e terziario, con esclusione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale. Il ricorso al lavoro interinale sarà ammesso nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi dell'azienda, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti nonché nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'azienda utilizzatrice.

La disciplina deve prevedere: che l'impresa fornitrice sia munita di apposita autorizzazione pubblica; che i trattamenti economici e normativi del rapporto di lavoro alle dipendenze delle dette imprese siano disciplinati da contratti collettivi; che si agevoli la continuità del rapporto con l'impresa fornitrice; che quest'ultima si impegni a garantire un trattamento minimo mensile; che il lavoratore abbia diritto, per i periodi lavorati presso l'impresa utilizzatrice, ad un trattamento non inferiore a quello previsto per i lavoratori dipendenti da quest'ultima.

Trascorsi sei mesi senza che sia intervenuta la stipula del contratto collettivo, la disciplina che sarebbe stata di competenza dello stesso, sarà emanata con regolamento del Ministro del Lavoro, sentite le parti sociali.

Dopo due anni di applicazione, va prevista una verifica tra le parti, promossa dal Governo, mirante a valutare la possibilità di un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto;

- e) forme particolari di lavoro a tempo determinato, gestite da organismi promossi o autorizzati dalle Agenzie per l'impiego, possono essere previste in funzione della promozione della ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori in mobilità o titolari di trattamenti speciali di disoccupazione.

Il Ministro del Lavoro si impegna ad approfondire la possibilità di una riforma delle Agenzie per l'impiego mirata a consentire ad esse di operare nel predetto campo, escludendo comunque l'ipotesi dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con le stesse;

- f) il Ministro del Lavoro si impegna a predisporre attraverso il confronto con le parti sociali, una riforma degli strumenti di governo del mercato del lavoro agricolo, mirata a favorire l'occupazione ed un uso più efficiente e razionale delle risorse pubbliche;
- g) il Ministro del Lavoro si impegna a ridefinire l'assetto organizzativo degli Uffici periferici del Ministero del Lavoro perché questi possano adempiere ai necessari compiti di politica attiva del lavoro e di esprimere il massimo di sinergie con la Regione e le parti sociali. Si impegna inoltre perché ne risulti un rafforzamento della funzione ispettiva.

Allegato 10

Accordo interconfederale sulle nuove relazioni industriali Associazioni Cooperative/Confederazioni Sindacali (5 aprile 1990)

L'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE (A.G.C.I.),
LA CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE (C.C.I.),
LA LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE (L.N.C. e M.)

E

CGIL – CISL – UIL

Condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale ed infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.

Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa potrà contribuire con la sua esperienza storica ed istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica, che lo stesso statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

A fronte della crisi di funzionamento e della necessità di riforma dello stato sociale matura la convinzione dell'opportunità di una riorganizzazione dei servizi sociali e collettivi. In tale direzione le parti ritengono che l'impresa cooperativa può offrire, oltre ad efficienza e funzionalità dei servizi, forme adeguate di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini utenti, anche dal lato della loro gestione.

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno.

La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli se coniugata con l'organizzazione efficiente ed efficace dei diversi ruoli aziendali è condizione per l'impresa di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni dei sistemi organizzativi e professionali.

Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.

Il sistema di relazioni sindacali, definito nel presente Protocollo si propone di

rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti si ispireranno ai seguenti criteri:

- 1) il reciproco riconoscimento delle parti ed il relativo ruolo contrattuale;
- 2) l'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzati con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune.
- 3) la definizione di un sistema di informazioni e di consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori, anche al fine di rendere fisiologica la dialettica fra le parti sociali;
- 4) la riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti ed assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi ed ai livelli concordati;
- 5) la definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a prevenire e raffreddare il conflitto;
- 6) la definizione di un quadro di impegni congiunti – oggetto di un documento specifico – per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

1. Rapporti tra le Centrali Cooperative A.G.C.I., C.C.I., L.N.C. e M. e CGIL – CISL – UIL

A. Livello interconfederale nazionale

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi di interesse comune, quali:

- le problematiche connesse al mercato del lavoro;
- le politiche di formazione professionale;
- le pari opportunità;
- le politiche occupazionali;
- lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;
- le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
- i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;

- la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali e internazionali;
- l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;
- l'analisi delle dinamiche retributive e del costo del lavoro;
- lo sviluppo del Mezzogiorno;
- la tutela dell'ambiente.

A.1 Conferenza Nazionale sulla Cooperazione

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza Nazionale sullo stato e lo sviluppo della Cooperazione in Italia.

La Conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonché con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive.

La conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione tecnologica, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti delle relazioni sindacali (occupazione e problematiche del mercato del lavoro; contrattazione collettiva).

B. Livello territoriale

Di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, a livello regionale, verranno attivate consultazioni tra le organizzazioni regionali delle Centrali Cooperative e delle Confederazioni Sindacali sulle materie di cui al precedente punto A, riferite allo specifico territorio regionale, secondo metodologie e strumenti definiti a tale livello.

C. Livello settoriale

Le parti si danno atto che sistemi di consultazione e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai C.C.N.L. stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa.

2. Democrazia d'impresa e partecipazione dei lavoratori

A) Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, così come previsto dai C.C.N.L. stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria.

La stipula dei prossimi C.C.N.L. costituirà occasione per una verifica di tali procedure al fine di estenderne e favorirne l'applicazione.

B) Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonché la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale.

Inoltre le parti convengono sulla utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano, sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai microprocessi produttivi.

3. Formazione professionale

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione delle nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi di innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare la professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.

Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.

Ciò premesso le parti si impegnano a definire entro 3 mesi organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:

- A) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli Enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;
- B) promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;
- C) individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani as-

sunti con contratto di formazione lavoro e per i giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;

- D) progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione e al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative-pilota.

Le parti definiranno le forme più opportune di intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.

Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

4. Pari opportunità

A. Specificità femminile

Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.

B. Fasce deboli del mercato del lavoro

Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa integranti, handicappati, ultraventinovenni, extracomunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla legge n. 39 del 28/2/1990.

5. Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione

Le parti convergono di costituire un Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione.

L'Osservatorio Nazionale è l'organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione. Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse scelti di volta in volta dalle parti.

Per la realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avvarrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle associazioni firmatarie ed anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.

L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti desi-

gnati entro tre mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi tre mesi un regolamento per il funzionamento dell'osservatorio, il programma di attività e di individuare le fonti di finanziamento. Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

6. Linea per la contrattazione collettiva

Le parti convengono sulla opportunità di affermare un nuovo sistema di relazioni sindacali in grado di conferire certezza e programmabilità ai loro rapporti e di favorire forme di partecipazione alla vita e alle scelte di impresa.

6.1 In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive associazioni di settore e le federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli.

Tali linee riguardano:

- comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle imprese concorrenti;
- il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;
- l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei C.C.N.L., purché non espressamente rinviati al livello integrativo;
- l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in tempi intermedi tra un rinnovo e l'altro del C.C.N.L., onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi C.C.N.L.

6.2 Le materie e il livello della contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati dalle rispettive associazioni di settore e federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula dei C.C.N.L.. Gli incrementi retributivi al livello aziendale verranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.

6.3 Le parti convengono sulla opportunità che tutti i settori ove sono presenti im-

prese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da C.C.N.L. autonomi della Cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive associazioni di settore e federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

7. Socio lavoratore

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, le Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL, riaffermando il loro comune impegno per una sempre più ampia diffusione di cultura cooperativa e di democrazia nella gestione di tale impresa, convengono sulla necessità che, all'atto della stipula di nuovi contratti collettivi autonomi interessanti comparti o settori caratterizzati da presenza di cooperative di produzione-lavoro e di lavoro vengano disposte norme ispirate ai principi di cui sopra e – ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali – riferite, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori delle cooperative, a quanto previsto dai C.C.N.L.

8. Procedure per la prevenzione del conflitto

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

a) Controversie economiche collettive

Alle richieste dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle Organizzazioni Sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore ed a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro fra le delegazioni delle parti.

Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

b) Controversie relative all'applicazione del presente accordo

Le eventuali controversie riguardanti la interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

c) Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti

Per le eventuali controversie relative alle parti obbligatorie dei C.C.N.L., si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data di notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

d) Controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

- un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
- qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;
- in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da un componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.

A tale fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex artt. 2113 Cod. Civ. e 410 e 411 C.P.C.

L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di percezione dell'azione giurisdizionale.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti le parti si asterranno da azioni dirette.

I C.C.N.L. armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

Roma, 5 Aprile 1990

Oneri Sociali

AGCI, CCI, LNCeM e CGIL, CISL UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro ed il livello delle retribuzioni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.

Rilevando inoltre le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sulla urgenza dell'adozione di provvedimenti che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini (assistenza sanitaria, assicurazione t.b.c., asili nido, assistenza malattia pensionati, enaoli).

Considerato inoltre che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative, valutano con interesse ed attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziale altri indicatori economici in misura tale da non scorgere né l'innovazione di processo né l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.

Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un'azione concertata nei confronti dei pubblici poteri, nonché per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di promuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro. Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

In relazione a quanto previsto dalla lettera B. di pag. 4 "Livello territoriale" del Protocollo di nuove relazioni industriali del 5/4/1990, le Centrali Cooperative confermano che il testo convenuto non preclude la possibilità di consultazioni tra le parti anche a livello di singoli territori provinciali, in quanto demanda al livello regionale la definizione delle modalità e degli strumenti della consultazione.

Allegato 11

Accordo interconfederale sulle R.S.U. Associazioni Cooperative/Confederazioni Sindacali (13 settembre 1994)

Protocollo d'intesa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

**LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE
ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE**

**CGIL
CISL
UIL**

In base a quanto è convenuto nel protocollo del 23 luglio 1993 firmato dalle Parti Sociali e dal Governo si conviene alla seguente disciplina Generale, come da accordo quadro, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle cooperative e loro società collegate.

TITOLO I COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO

Art. 1 AMBITO E INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite su iniziative delle Associazioni Sindacali firmatarie del Protocollo del 23 luglio 1993 nelle unità produttive nelle quali le imprese cooperative abbiano più di 15 lavoratori e nelle unità produttive delle imprese cooperative agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della Legge 300/1970.

Anche le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicato nella impresa cooperativa possono assumere l'iniziativa, ovvero quelle abilitate alla presentazione delle liste elettorali e che hanno formalmente aderito al presente accordo. L'iniziativa deve essere esercitata da parte delle Organizzazioni Sindacali possibilmente entro il 31.12.1994.

Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziative delle stesse R.S.U. e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

Art. 2 SISTEMA ELETTIVO

A suffragio universale ed a scrutinio segreto sono eletti 2/3 dei seggi.

Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di lavoro applicato nell'unità produttiva è riservato il terzo residuo dei seggi mediante elezione o designazione in proporzione dei voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

Art. 3 NUMERO DEI COMPONENTI

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 lavoratori;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Art. 4 DIRITTI, PERMESSI, LIBERTÀ SINDACALI, TUTELE E MODALITÀ DI ESERCIZIO

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n.300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai C.C.N.L. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione

nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U.

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

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art.20 legge n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art.24 legge n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art.25 della legge n. 300/1970.

Art. 5 COMPITI E FUNZIONI

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

Art. 6 DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono

superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 7 DECISIONI

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base a criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il precedente accordo.

Art. 8 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art.19, legge 20 maggio 1970, n.300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

TITOLO II DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

Art. 9 MODALITÀ PER INDIRE ELEZIONI

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui all'art.1, titolo I, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Art. 10 QUORUM PER LA VALIDITÀ DELLE ELEZIONI

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui il quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali determineranno le modalità per una eventuale nuova consultazione nell'unità produttiva.

Art. 11 ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo articolo 12, la contrattazione di categoria regolerà limiti di esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

Art. 12 PRESENTAZIONE DELLE LISTE

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
 - 2) la lista sia correlata da un numero di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di

cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, Commissione elettorale di cui all'art. 13, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 15, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Dovrà scegliere a quale lista candidarsi pena la decadenza. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

Art. 13 COMMISSIONE ELETTORALE

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita un Commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore appartenente all'unità produttiva, non candidato.

Art. 14 COMPITI DELLA COMMISSIONE

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 15 AFFISSIONI

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art.9, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 16 SCRUTATORI

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 17 SEGRETEZZA DEL VOTO

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 18 SCHEDE ELETTORALI

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 19 PREFERENZE

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista, vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

Art. 20 MODALITÀ DELLA VOTAZIONE

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto la segretezza al voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 21 COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

Il seggio elettorale è composto dagli scrutatori di cui all'art.16 parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

Art. 22
ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 23
RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 24
COMPITI DEL PRESIDENTE

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 22 la firma accanto al suo nominativo.

Art. 25
OPERAZIONI DI SCRUTINIO

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantire la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

Art. 26
ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previste dall'art.2.1 comma, parte I del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Art. 27
RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperativa territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 28
COMITATO DEI GARANTI

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante della Associazione Cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine di 10 giorni.

Art. 29
COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.

La nomina a seguito di elezione o designazione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 30
ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 31
CLAUSOLA FINALE

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie previo preavviso di quattro mesi.

LEGA NAZIONALE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE
ASSOCIAZIONE GENERALE ITALIANA
CGIL-CISL-UIL

Roma, 13 settembre 1994

Allegato 12

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Realizzato
Tra
**La ANCC, ANCD, Confcooperative/Federconsumo e AGCI
E
FILMCAS-CGIL. FISASCAT-CISL E UILTuCS-UIL**

In Roma, addì 12 ottobre 1995

PREMESSA

Il presente Protocollo assume integra e modifica la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo del 13.09.1994 stipulato tra Centrali Cooperative e CGIL, CISL e UIL.

Esso soddisfa l'esigenza di adeguare le regole generali alle specificità e peculiarità delle imprese della distribuzione cooperativa.

Art. 1 SISTEMA ELETTIVO (sostituisce l'art.2 del Protocollo del 13.09.94)

A suffragio universale ed a scrutinio segreto sono eletti 2/3 dei seggi.
Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL è riservato il terzo residuo dei seggi mediante elezione in proporzione ai voti ricevuti nell'ambito dei 2/3.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

Art. 2 DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 3 MODALITÀ PER INDIRE LE ELEZIONI

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le Organizzazioni Sindacali di cui all'art.1, Titolo I, del presente accordo, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U., e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra: l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Nei casi di elezione di R.S.U. interaziendali o di bacino o di area territoriale, l'iniziativa sarà assunta dalle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio con le modalità di cui al comma precedente.

Il seggio elettorale interaziendale o di bacino o di area territoriale sarà unico ed ubicato presso una delle unità produttive interessate. L'apertura del seggio sarà regolata in modo da consentire l'afflusso di tutti i lavoratori interessati.

Art. 4 PERMESSI SINDACALI E MONTE ORE

Le R.S.U. per l'espletamento dei loro compiti usufruiranno di una quota del monte ore dei permessi sindacali di cui al punto 3 dell'art. 29 del presente CCNL, (vedi CCNL del 3 dicembre 1994) pari al 70% di cui il 10% sarà utilizzato per il funzionamento dei coordinamenti unitari compresi quelli femminili, se esistenti.

Il 30% sarà utilizzato per l'attività proprie delle singole Organizzazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS in base ad intese da definirsi tra le parti sindacali a livello territoriale, che dovranno essere comunicate alla Direzione Aziendale interessata.

Il diritto di cui al 2° comma dell'art. 29 (vedi CCNL del 3 dicembre 1994) è esercitabile tramite le R.S.U. o direttamente dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 5 REVOCA DELLE R.S.U.

A maggioranza assoluta (50%+1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità della R.S.U. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio, nei limiti del monte ore previsto dalle norme contrattuali, deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Art. 6 ASSEMBLEE

In tutte le unità produttive in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U., o direttamente dalle singole Organizzazioni Sindacali.

Art. 7 ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale puro in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art.1 del presente Protocollo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con un votazione del collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U., la stessa potrà partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U.

Art. 8

CLAUSOLE PER LA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO E VALLE D'AOSTA

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano e della Valle d'Aosta, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base alle disposizioni di leggi vigenti in tali territori.

Art. 9

PERMESSI PER LE FUNZIONI ELETTORALI

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, nel caso in cui siano in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art.29 del CCNL.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A., e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Art. 10

RAPPRESENTANZA DEI QUADRI

Ai fini di una specifica rappresentanza dei Quadri nell'ambito delle R.S.U., in ogni singola azienda, potrà essere costituito un collegio elettorale in cui i lavoratori con la qualifica di quadro possano eleggere la propria rappresentanza. La procedura per la presentazione delle liste e per la votazione e per l'attribuzione dei seggi è quella prevista dal presente accordo.

Il comitato elettorale concorderà con la Direzione aziendale le procedure atte a consentire l'esercizio del diritto di voto ad ogni quadro operante nelle unità produttive aziendali, che eserciterà il proprio diritto in unico collegio elettorale.

Resta inteso che la rappresentanza dei quadri sarà costituita almeno n.1 rappresentante e comunque sarà ricompresa nel numero complessivo dei componenti delle R.S.U. eleggibili nelle varie unità produttive che compongono l'azienda.

Nell'ambito del monte ore dei permessi sindacali retribuiti spettanti complessivamente alle R.S.U. si definirà a livello nazionale la quota parte di loro competenza.

Art. 11 ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova, in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali e quindi eleggibili, lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua di rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

La nomina, a seguito di elezione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione e, p.c. alla locale Associazione Cooperativa d'appartenenza a cura delle Organizzazioni Sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Clausola finale

Per quanto non previsto dal presente Protocollo valgono le norme contenute in quello interconfederale del 13.09.1994.

Allegato 13

Il giorno 5 ottobre 1995 in Roma

tra

l'Associazione Generale Cooperative Italiane – AGCI rappresentata dal suo Presidente Luciano Signani e da Marino Janni, Laura Pagliaro e Giuseppe Morgagni;

la Confederazione Cooperative Italiane – CCI rappresentata dal suo Presidente Luigi Marino e dal Vice Presidente Corrado Barbot, dal Segretario Generale Vincenzo Mannino con l'assistenza del responsabile del Servizio Relazioni Sindacali Carlo Bagni;

la Lega Nazionale Cooperative e Mutue, LNCeM rappresentata dal suo presidente Giancarlo Pasquini, da Flavio Casetti, assistito dal Pietro Alberighi;

e

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL rappresentata da Sergio Cofferati, Segretario Generale, da Alfiero Grandi, Walter Cerfeda, Elisabetta Leone Segretari Confederali e Andrea Gianfagna, Luisa Benedettini, Nunzio Vasta;

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori CISL rappresentata dal Segretario Generale Sergio D'Antoni e dai Segretari Confederali Natale Forlani e Luigi Viviani con l'assistenza di Mario Conclave, Silvano Scaiola e Amalio Rosati;

la Unione Italiana del Lavoro UIL rappresentata dal Segretario Generale Pietro Larizza, dal Segretario Confederale Carlo Fabio Canapa, assistita da Franco Lago e Gabriella Galli;

si è stipulato il presente accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, anche in applicazione del D. Lgs 626/94 da valere nelle imprese cooperative.

Letto, approvato e sottoscritto

PROTOCOLLO DI INTESA PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS. 19.9.1994 N.626

1. PREMESSA

- 1.1** Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D.Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva.
Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il Decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.
- 1.2** Le parti opereranno una prima verifica alla scadenza di sei mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.
- 1.3** Il presente accordo ha validità fino al 30 giugno 1997 e se non disdetto lamento tre mesi prima della sua scadenza si intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.
- 1.4** Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:
- strumenti di partecipazione
 - rappresentanza dei lavoratori (R.L.S.)
 - formazione
 - ruolo degli organismi bilaterali
 - modalità operative e funzionamenti degli organismi

2. ORGANISMI BILATERALI

2.1 livello nazionale

Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà un rappresentante effettivo ed un supplente per la costituzione di un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOP-FORM, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994.

- 2.2** Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D. Lgs 626/94 in particolare:
promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOP-FORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione Europea. In caso di interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta al COOP-FORM Nazionale;
elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative e amministrative;
proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.
- 2.3** I costi delle attività espletate dal COOP-FORM Nazionale (ricerca di fabbisogni – progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.
- 2.4** La sede del Comitato Nazionale è presso il COOP-FORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOP-FORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.
- 2.5** Livello provinciale
Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un Comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale.
Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente Bilaterale Regionale COOP-FORM.
- 2.6** Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolge i seguenti compiti:
raccordarsi con le Regioni e con i Comitati Regionali ex art.27 D. Lgs. 626/94 nonché con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
favorire la elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;
promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione

dei Comitati provinciali di cui all'art.20 del D.Lgs. 626/94 coordinandone l'attività;

promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;

verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale provinciale;

svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;

costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;

tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione;

proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;

promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;

ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

2.7 Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un fondo regionale appositamente costituito all'interno del COOP-FORM Regionale.

2.8 Il Comitato Regionale, da costituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso il COOP-FORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali Cooperative firmatarie.

2.9 Livello provinciale

Ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

2.10 Tale Comitato, composto da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti desi-

gnati dalle Centrali Cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'ar.20 del D.Lgs. 626/94, svolgerà anche i seguenti compiti:
raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (R.L.S.) che per gli addetti designati dalle imprese;
eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

2.11 Ove trattisi di interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5, congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

2.12 organismi paritetici di settore

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D.Lgs 626/1994 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

3 **ATTIVITA' DI CONCILIAZIONE DEI COMITATI PARITETICI**

3.1 In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato Provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello Regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa.

Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato Paritetico a mezzo lettera con ricevuta di ritorno e portato a conoscenza delle associazioni cooperative e delle organizzazioni sindacali che lo compongono.

Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione.

Il comitato paritetico di primo grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

3.2 E' ammesso ricorso in secondo grado al Comitato Paritetico Nazionale se il Comitato di primo grado è al livello regionale, la Comitato Regionale se il Comitato di prima istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di primo grado.

3.3 I compiti di segreteria del Comitato Paritetico Regionale o Provinciale sono assolti nell'ambito del Coop-Form o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

3.4 Norma transitoria

L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso.

L'opzione sarà comunicata al Comitato Nazionale di cui al punto 2.1.

4 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

4.1 Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti:

4.2 Imprese cooperative oltre 15 lavoratori

Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la RSU.

Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le RSU superiore a quello dell'accordo del 13.9.1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le RSU.

4.3 Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la RSU risulti composta da tre lavoratori, rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle RSU più 1 rappresentante eletto.

Ove la RSU risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la RSU.

Il numero dei rappresentanti sarà quello previsto dall'art.18 comma 6 del D.Lgs. n. 626/1994.

4.4 Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art.18, ma sempre entro il numero di componenti la RSU, in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione

- 4.5** Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati alle elezioni della RSU medesima.
- 4.6** Ove la RSU sia già costituita, il/i nominativo del/dei rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla RSU tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.
- 4.7** In casi di RSU non ancora costituite ed operino ancora le RSA delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10. e 4.11.. Il rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della RSU. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presentata la R.S.U. (commi 4.2 e 4.6).
- 4.8** In caso di dimissioni o di decadenza, il rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima.
I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.
- 4.9** In caso di mancanza di rappresentanza sindacale aziendale, il rappresentante o i rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10 e 4.11.
- 4.10** procedure per la elezione o individuazione dei R.L.S.
Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza.
L'elezione si svolgerà a suffragio universale a scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato.
Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi.
Prima dello svolgimento delle elezioni l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di elezione e lo comunica alla direzione della cooperativa.
Il/i rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell'incarico per il tempo previsto dall'accordo 13.9.1994 sulle RSU o comunque fino alla decadenza della R.S.U..

4.11 La direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al comitato paritetico provinciale o regionale. Tramite l'associazione cooperativa di appartenenza, i nominativi dei lavoratori eletti.

4.12 Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo interconfederale 13.9.1994 sulle R.S.U.

5. PERMESSI PER AGIBILITA'

5.1 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto seguente ore annue di permesso retribuito:

12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori:

30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.

5.2 Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art.19 del d.lgs. n. 626/1994 i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le RSU, pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i), ed l) del citato art.19.

5.3 La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

6. FUNZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Tenuto conto di quanto previsto dall'art.19 del d.lgs. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti modalità per lo svolgimento delle funzioni attribuite al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6.1 accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro non dovrà intralciare il normale svolgimento delle attività produttive ed il suo esercizio, salvo casi di emergenza, sarà di volta in volta preventivamente segnalato alla direzione della cooperativa o della unità produttiva.

La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.

6.2 consultazione

La direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza norma di legge con tempestività nei casi previsti dal d.lgs. 626/1994.

In tale sede il rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia.

Delle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla rappresentanza dei lavoratori.

In mancanza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e in via transitoria fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

6.3 riunioni periodiche

In applicazione dell'art.011 del D.Lgs. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

6.4 informazione e documentazione

Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla direzione della cooperativa alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata.

In caso di ipotesi di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia.

Il rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendali di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art.4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

7. FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI (R.L.S.)

Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di un'efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

7.1 A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente Bilaterale COOP-FORM Nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei comitati paritetici territoriali.

7.2 Per quanto riguarda l'art.19 comma1 lett. g) del D. Lgs. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tale formazione deve comunque comprendere:

conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge;

conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione;

metodologie sulla valutazione del rischio;

metodologie minime di comunicazione.

La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare.

7.3 La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti.

7.4 Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

8. PICCOLE IMPRESE COOPERATIVE

8.1 Nelle imprese cooperative o nelle unità produttive delle stesse fino a 15 lavoratori il rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui al punto 8.3 e seguenti.

8.2 rappresentanza aziendale

In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10 e 4.11 del presente accordo.

Lo svolgimento delle elezioni sarà preceduto da una assemblea finalizzata ad offrire ai lavoratori le necessarie informazioni al riguardo (art.18 D. Lgs. 626/94).

Le funzioni del delegato dei lavoratori, che dura in carica 3 anni, sono quelle richiamate al punto 6. del presente accordo, fatte salve le diverse disposizioni di legge per le piccole imprese in materia di riunioni periodiche.

Per la formazione vale quanto previsto al precedente punto 7.

8.3 rappresentanza territoriale

La istituzione del rappresentante territoriale alla sicurezza può configurarsi di area, di comparto produttivo o interaziendale secondo scelte da definirsi a livello regionale dagli agenti contrattuali competenti entro il termine di cui al punto 8.1.

8.4 Secondo tale intesa, da comunicare alle parti nazionali firmatarie del presente accordo, il rappresentante di cui al punto 8.3 potrà essere eletto o designato dai lavoratori delle cooperative interessate con modalità da stabilire dalle parti firmatarie.

8.5 In tale accordo gli oneri proporzionalmente connessi ai permessi per l'esercizio delle prerogative legislative e per la formazione del rappresentante di area, di comparto o interaziendale, per la sicurezza, saranno mutualizzati tra le cooperative interessate sotto forma di quantità retributive orarie per il numero dei dipendenti, anche in un ammontare convenzionale e tali quote, versate dalle predette cooperative, saranno accantonate in un apposito fondo costituito nell'ambito del COOP-FORM regionale e separatamente contabilizzate.

8.6 Oltre agli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa del rappresentante territoriale alla sicurezza saranno previsti nell'accordo anche quelli relativi alle attività dei comitati paritetici rivolte agli stessi rappresentanti.

- 8.7** L'accordo regionale stabilirà ogni modalità relativa al versamento delle quote ed alla tenuta del fondo da parte del COOP-FORM regionale tenendo conto della provenienza dei flussi per area, comparto merceologico o livello interaziendale.
Il COOP-FORM regionale informerà periodicamente il COOP-FORM nazionale dei flussi delle quote relative agli oneri di cui al punto 8.5.
- 8.8** L'accordo regionale definirà infine le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione, di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 8.9** La scelta delle rappresentanze dovrà essere comunicata al Comitato Paritetico territoriale da parte delle cooperative appena esso sarà costituito e comunque non oltre 45 giorni dalla data di firma del presente accordo.

9. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora ad opera delle OO.SS. firmatarie intervengano, nei settori di attività nei quali è presente la cooperazione, per analoghe imprese non cooperative, condizioni contrattuali riferite ad istituti analoghi meno onerosi di quelle stabilite nel presente accordo, le parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per assumere le opportune conseguenti determinazioni da rinviare a livello di settore.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI CGIL CISL UIL IN MERITO ALLA RAPPRESENTANZA TERRITORIALE ALLA SICUREZZA

In merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza riguardante comparti produttivi o gruppi aziendali categorialmente omogenei, Cgil, Cisl, Uil dichiarano che per agente contrattuale competente deve intendersi il livello categoriale secondo l'orientamento nazionale di categoria, anche come definito dal CCNL.

Leggi e Regolamenti

Legge 20 maggio 1970, n. 300 (in Gazz. Uff., 27 maggio, n. 131).
Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

TITOLO I

Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 1

Libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2

Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, la Direzione regionale del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3

Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4

Impianti audiovisivi

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibili-

lità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede la Direzione regionale del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, la Direzione regionale del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti della Direzione regionale del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5

Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6

Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede la Direzione regionale del lavoro.

Contro i provvedimenti della Direzione regionale del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7

Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano (1).

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa (1) (2).

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato (1) (2).

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

(1) La Corte costituzionale, con sentenza 30 novembre 1982, n. 204, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, interpretato nel senso che sia inapplicabile ai licenziamenti disciplinari, per i quali detto comma non sia espressamente richiamato dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

(2) La Corte costituzionale, con sentenza 25 luglio 1989, n. 427, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui è esclusa la sua applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

Art. 8

Divieto di indagini sulle opinioni

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9

Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10

Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11

Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva (1).

(1) Comma aggiunto dall'art. 6, d.l. 11 luglio 1992, n. 333, conv. in l. 8 agosto 1992, n. 359.

Art. 12

Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.CPS 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13

Mansioni del lavoratore

L'art. 2103 del Codice Civile è sostituito dal seguente:

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria 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 fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo”.

TITOLO II **Della libertà sindacale**

Art. 14

Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15

Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (1).

(1) Comma così sostituito dall'art. 13, l. 9 dicembre 1977, n. 903 e successivamente modificato dall'articolo 4 del D.Lgs 9 settembre 2003, n. 216.

Art. 16

Trattamenti economici collettivi discriminatori

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato

mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17

Sindacati di comodo

È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18

Reintegrazione nel posto di lavoro

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro (1).

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale (1).

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie (1).

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto (1).

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di

retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti (1).

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

(1) I primi cinque commi così sostituiscono gli originari primo e secondo comma per effetto dell'art. 1, l. 11 maggio 1990, n. 108.

TITOLO III Dell'attività sindacale

Art. 19

Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

[a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale] (1);

b) delle associazioni sindacali, [non affiliate alle predette confederazioni,] che siano firmatarie di contratti collettivi [nazionali o provinciali] di lavoro applicati nell'unità produttiva (1).

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

(1) Con d.p.r. 28 luglio 1995, n. 312, in esito al referendum indetto con d.p.r. 5 aprile 1995 è stata abrogata la lettera a) e la lettera b), limitatamente alle parole "non affiliate alle predette confederazioni" e alle parole "nazionali o provinciali".

Art. 20

Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21

Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22

Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23

Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24

Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25

Diritto di affissione

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

Art. 26

Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

[Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale] (1).

[Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata] (1).

(1) Comma abrogato dal d.p.r. 28 luglio 1995, n. 313, in esito al referendum indetto con d.p.r. 5 aprile 1995.

Art. 27

Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

Disposizioni varie e generali

Art. 28

Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo (1).

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile (2).

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

(Omissis) (3).

(Omissis) (3).

(1) Comma così sostituito dall'art. 2, l. 8 novembre 1977, n. 847.

(2) Comma così sostituito dall'art. 3, l. 8 novembre 1977, n. 847.

(3) Comma aggiunto dall'art. 6, l. 12 giugno 1990, n. 146 e poi abrogato dall'art. 4, l. 11 aprile 2000, n. 83.

Art. 29

Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30

Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31

Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo 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 (1).

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

(1) Comma così sostituito dall'art. 2, l. 13 agosto 1979, n. 384.

Art. 32**Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive**

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili (1).

(1) Vedi, ora, l'art. 28, l. 27 dicembre 1985, n. 816.

TITOLO V
Norme sul collocamento

Art. 33**Collocamento**

Omissis. (1)

(1) Articolo abrogato dall'articolo 8 del D.LGS. del 19 dicembre 2002, n. 297.

Art. 34**Richieste nominative di manodopera**

Omissis. (1)

(1) Articolo abrogato dall'articolo 8 del D.LGS. del 19 dicembre 2002, n. 297.

TITOLO VI Disposizioni finali e penali

Art. 35

Campo di applicazione

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti (1).

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 814, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante (2).

(1) Comma così modificato dall'art. 6, l. 11 maggio 1990, n. 108.

(2) La Corte costituzionale, con sentenza 26 marzo 1987, n. 96, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione anche dell'art. 18 precedente. Con successiva sentenza 31 gennaio 1991, n. 41, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle imprese di navigazione aerea anche dell'art. 18 precedente, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108. Con sentenza 23 luglio 1991, n. 364, ha infine dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle imprese di navigazione dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 precedente.

Art. 36

Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dalla Direzione regionale del la-

voro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la Direzione regionale del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni (1).

(1) La Corte cost., con sent. 19 giugno 1998, n. 226, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Art. 37

Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38

Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2, 5,6, e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno (1) (2).

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

(1) La misura dell'ammenda è stata così elevata dall'art. 113, terzo comma, l. 24 novembre 1981, n. 689.

(2) Comma così dall'articolo 179 del D.LGS. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 39**Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni**

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40**Abrogazione delle disposizioni contrastanti**

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41**Esenzioni fiscali**

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

Legge 15 luglio 1966, n. 604 (in Gazz. Uff., 6 agosto, n. 195) Norme sui licenziamenti individuali

Art. 1

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento, e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Art. 2

1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
 2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
 3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
 4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti (1).
- (1) Articolo così sostituito dall'art. 2, l. 11 maggio 1990, n. 108.

Art. 3

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Art. 4

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 5

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Art. 6

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Art. 7

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo nel tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

Art. 8

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro (1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 2, l. 11 maggio 1990, n. 108.

Art. 9

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 10

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro (1).

(1) La Corte costituzionale, con sentenza 4 febbraio 1970, n. 14, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui non comprende gli apprendisti tra i beneficiari dell'indennità dovuta ai sensi dell'articolo 9 della presente legge. La Corte costituzionale, con sentenza 28 novembre 1973, n. 169, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui esclude gli apprendisti dall'applicabilità nei loro confronti degli artt. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 11, 12, 13 di questa legge, nel corso del rapporto di apprendistato. La Corte costituzionale, con sentenza 16 dicembre 1980, n. 189, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui esclude il diritto del prestatore di lavoro, che riveste la qualifica di impiegato o di operaio ai sensi dell'art. 2095 c.c. a percepire l'indennità di anzianità di cui all'art. 9 di questa legge, quando assunto in prova e licenziato durante il periodo di prova medesimo. La Corte costituzionale, con sentenza 26 marzo 1987, n. 96, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui non prevede l'applicabilità di questa legge al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione. La Corte costituzionale, con sentenza 31 gennaio 1991, n. 41, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui non prevede l'applicabilità di questa legge al personale navigante delle imprese di navigazione (aerea).

Art. 11

(Omissis) (1) (2).

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge (3).

(1) Comma abrogato dall'art. 6, l. 11 maggio 1990, n. 108.

(2) La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma (contenente norme sui licenziamenti individuali), nella parte in cui esclude l'applicabilità degli articoli 2 e 5 della presente legge nei riguardi dei prestatori di lavoro che, senza essere pensionati o in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, abbiano superato il 65° anno di età.

(3) La Corte costituzionale, con sentenza 11 giugno 1986, n. 317, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui prevede il conseguimento della pensione di vecchiaia e, quindi, il licenziamento della donna lavoratrice per detto motivo, al compimento del cinquantacinquesimo di età anziché al compimento del sessantesimo anno come per l'uomo.

Art. 12

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 13

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

Art. 14

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Legge 11 maggio 1990, n. 108 (in Gazz. Uff., 11 maggio, n. 108). Disciplina dei licenziamenti individuali

Art. 1

Reintegrazione

1. I primi due commi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

“Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, nè abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti”.

Art. 2

Riassunzione o risarcimento del danno

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

2. L'art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

“Art. 2. - 1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'art. 9 si applicano anche ai dirigenti”.

3. L'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

Art. 8. - 1. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro”.

Art. 3

Licenziamento discriminatorio

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Art. 4

Area di non applicazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e del l'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 5

Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

Art. 6

Abrogazioni

1. Nel primo comma dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18e".

2. Il primo comma dell'art. 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

Legge 10 aprile 1991, n. 125 (in Gazz. Uff., 15 aprile, n. 88).
Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Art. 1

Finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire, l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 2

Attuazione di azioni positive, finanziamenti

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 6, comma 1, lettera c) (1) (2).

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. (Omissis) (2) (3).

4. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.

6. (Omissis) (3).

(1) Comma così sostituito dall'art. 7, d.lg. 23 maggio 2000, n. 196.

(2) Vedi Comunicato 19 luglio 2003.

(3) Comma abrogato dall'art. 10, d.lg. 23 maggio 2000, n. 196.

Art. 4

Azioni in giudizio

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga (1).

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (1).

2-bis. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (2).

2-ter. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non ver-

bale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (2).

2-quater. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne (2).

3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 69-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

5. Le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

6. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

7. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il consigliere o la consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 8 e 10, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

8. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 7 le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

9. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano (3).

10. Ferma restando l'azione di cui al comma 8, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva (3).

11. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 9, al decreto di cui al comma 10 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale e comporta altresì la revoca dei benefici di cui al comma 12 ed il pagamento di una somma di lire centomila per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo di cui [all'articolo 9] (4).

12. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi del presente articolo, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti

concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi dei commi 4 e 7 (3).

13. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

14. Qualora venga presentato un ricorso in via di urgenza ai sensi del comma 10 o ai sensi dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificato dal comma 13, non trova applicazione l'articolo 410 del codice di procedura civile (5).

(1) Comma così sostituito dall' articolo 2 del D.lgs. 30 maggio 2005, n. 145.

(2) Comma inserito dall' articolo 2 del D.lgs. 30 maggio 2005, n. 145.

(3) Comma così modificato dall' articolo 2 del D.lgs. 30 maggio 2005, n. 145.

(4) In luogo delle parole: "all'articolo 9" leggasi: "all'articolo 9 del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196".

(5) Articolo così sostituito dall'art. 8, d.lg. 23 maggio 2000, n. 196.

Art. 8

Consiglieri di parità

(Omissis) (1).

(1) Articolo abrogato dall'art. 10 d.lg. 23 maggio 2000, n. 196.

Art. 9

Rapporto sulla situazione del personale

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

**Legge 8 marzo 2000, n. 53 (in Gazz. Uff., 13 marzo, n. 60).
Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità,
per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento
dei tempi delle città**

Art. 3

Congedi dei genitori

1. All'art. 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:

“Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'art. 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'art. 7 e al comma 2 dell'art. 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'art. 7 e dal comma 2 dell'art. 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino”.

2. L'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

“Art. 7. - 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'art. 4, primo comma, lettera c), della presente legge, 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 vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo”.

3. All'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

“Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'art. 15.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre”.

4. L'art. 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

“Art. 15. - 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'art. 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'art. 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente as-

sicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa”.

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all’atto dell’adozione o dell’affidamento, il minore abbia un’età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall’ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell’art. 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1. (1)

(1) Comma abrogato dall’art. 86, comma 2, lettera t), d.lg. 26 marzo 2001 n. 151.

Art. 4

Congedi per eventi e cause particolari (1)

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all’anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell’attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell’anzianità di servizio nè ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l’attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all’individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

4-bis. (Omissis). (2)

(1) Vedi il regolamento di attuazione del presente articolo, approvato con dm 21 luglio 2000, n. 278.

(2) Comma aggiunto dall’articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e, successivamente, abrogato dall’art. 86, comma 2, lett. t), d.lg. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 5

Congedi per la formazione

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'art. 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151 (in Suppl. ordinario alla Gazz. Uff., 26 aprile, n. 96). - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Art. 4

Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime (1).

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva (1).

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale

con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

(1) Comma così modificato dall'articolo 1 del D.LGS. 23 aprile 2003, n. 115.

Art. 16

Divieto di adibire al lavoro le donne

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20(1);
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

(1) Lettera così modificata dall'articolo 2 del D.LGS. 23 aprile 2003, n. 115.

Art. 26

Adozioni e affidamenti (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Art. 27

Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

Art. 28

Congedo di paternità (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445

Art. 29

Trattamento economico e normativo

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22e 23.

Art. 31

Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

2. Il congedo di cui all' articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

Art. 32

Congedo parentale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fattosalvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 34

Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7. (1)

(1) In deroga a quanto previsto dal presente articolo, gli articoli 21 e 58 del D.P.R. n. 164/2002 dispone che al personale con figli minori di tre anni che intende avvalersi del congedo parentale, sono concessi il congedo straordinario e la licenza straordinaria sino alla misura complessiva di quarantacinque giorni, anche frazionati, nell'arco del triennio e comunque entro il limite massimo annuale previsto per il medesimo istituto. La presente disposizione si applica anche ai fini della definizione dei procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del d.p.r. 18 giugno 2002, n. 164.

Art. 36

Adozioni e affidamenti

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Art. 37

**Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e art. 39-
quater, lettera b)**

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali si applicano le disposizioni dell'articolo 36.
2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

Art. 40

Riposi giornalieri del padre (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 41

Riposi per parti plurimi (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 47

Congedo per la malattia del figlio (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 54

Divieto di licenziamento (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b) (1).

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

(1) Comma così modificato dall'articolo 4 del D.LGS. 23 aprile 2003, n. 115.

DECRETO LEGISLATIVO 6 settembre 2001, n. 368 (in Gazz. Uff., 9 ottobre, n. 235). - Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES

Art. 1

Apposizione del termine

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Art. 3

Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine; (1)
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

(1) Ai sensi dell'art. 3-bis, d.l. 11 giugno 2002, n. 108, conv., con modificazioni, in l. 31 luglio 2002, n. 17, la presente lettera deve intendersi nel senso che il divieto ivi previsto di procedere ad assunzioni con contratti a termine presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine, non si applica nell'ipotesi di cui all'articolo 5, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Art. 4

Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Art. 5

Scadenza del termine e sanzioni. Successione dei contratti

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Art. 6

Principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7

Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8

Criteri di computo

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Art. 9

Informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10

Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. È consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo,

salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) 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;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività gravi; previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

9. È affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (in Gazz. Uff., 20 marzo, n. 66). - Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

Art. 1

Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all' articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati (1);

b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d-bis) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d); (2)

e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'art. 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatore di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all' articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto. (3)

Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all' articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all' articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3 (4)

(1) Lettera sostituita dall' articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

(2) Lettera aggiunta dall'art. 1, comma 1, del D.LGS. 26 febbraio 2001, n. 100.

(3) Comma prima sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.LGS. 26 febbraio 2001, n. 100 e, successivamente, dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

(4) Comma sostituito dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 2

Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'art. 8, comma 1. Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare (1).

2. 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. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'art. 3, comma 7.

(1) Comma così modificato dall'articolo 85 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 3

Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4 (1).

2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi (1).

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento (1).

4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. (2)

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno (1).

6. Omissis (3).

7. Fermo restando quanto disposto dall' articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell' articolo 1, comma 3, stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;

2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa (1).

8. 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, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all' articolo 1, comma 3 (2).

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento (1).

10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine (2).

11. Omissis (3).

12. Omissis (3).

13. Omissis (3).

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'art. 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo art. 10.

15. Omissis. (4)

(1) Comma sostituito dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

(2) Comma prima sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.LGS. 26 febbraio 2001, n. 100 e, successivamente modificato dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

(3) Comma abrogato dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

(4) Comma modificato dall'art. 3, d.l. 25 settembre 2002, n. 210, conv., con modificazioni, in l. 22 novembre 2002, n. 266 ed, infine, abrogato dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 4

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'art. 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Art. 5

Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a dar-

ne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.

(1) Articolo prima modificato dall'art. 1, comma 1, del D.LGS. 26 febbraio 2001, n. 100 e, successivamente, dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 6

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno. (1)

2. Omissis (2).

(1) Comma sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.LGS. 26 febbraio 2001, n. 100.

(2) Comma soppresso dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 7

Applicabilità nel settore agricolo

1. Omissis (1).

(1) Articolo soppresso dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 8

Sanzioni

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'art. 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'o-

missione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere, risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3. (1)

2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno (2).

2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono (2).

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'art. 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

(1) Comma prima modificato dall'art. 1, comma 1, del D.LGS. 26 febbraio 2001, n. 100 e, successivamente, dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

(2) Comma inserito dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 9

Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'art. 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'art. 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797 e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'art. 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'art. 2.".

3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10

Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'art. 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'art. 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 11

Abrogazioni

1. Sono abrogati:

a) (Omissis). (1)

b) (Omissis). (2)

(1) Abroga l'art. 5 del d.l. 30 ottobre 1984, n. 726, conv., con modificazioni, in l. 19 dicembre 1984, n. 863.

(2) Abroga la lettera a), comma 1, art. 7, del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, conv., con modificazioni, in l. 19 luglio 1994, n. 451, dalle parole "alla data di entrata in vigore" alle parole "da tempo pieno a tempo parziale"; nonché il comma 7 dell'art. 13 della l. 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 12

Verifica

1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'art. 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'art. 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

Art. 12 Bis

Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

1. 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 (1).

(1) Articolo inserito dall'articolo 46 del D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

Legge 23 luglio 1991, n. 223 (in Suppl. ordinario alla Gazz. Uff., 27 luglio, n. 175). - Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro

Art. 8

Collocamento dei lavoratori in mobilità

1. Per i lavoratori in mobilità, ai fini del collocamento, si applica il diritto di precedenza nell'assunzione di cui al sesto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4 (1).

3. Per i lavoratori in mobilità si osservano, in materia di limiti di età, ai fini degli avviamenti di cui all'art. 16, L. 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni ed integrazioni, le disposizioni dell'art. 2, L. 22 agosto 1985, n. 444. Ai fini dei predetti avviamenti le Commissioni regionali per l'impiego stabiliscono, tenendo conto anche del numero degli iscritti nelle liste di collocamento, la percentuale degli avviamenti da riservare ai lavoratori iscritti nella lista di mobilità.

4. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, comma 6. Il presente comma non trova applicazione per i giornalisti.

4-bis. Il diritto ai benefici economici di cui ai commi precedenti è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative (2) (3).

5. Nei confronti dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità trova applicazione quanto previsto dall'art. 27, L. 12 agosto 1977, n. 675.

6. Il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista.

7. Per le giornate di lavoro svolte ai sensi del comma 6, nonché per quelle dei periodi di prova di cui all'articolo 9, comma 7, i trattamenti e le indennità di cui agli articoli 7, articolo 11, comma 2, e 16 sono sospesi. Tali giornate non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata dei predetti trattamenti fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza del trattamento.

8. I trattamenti e i benefici di cui al presente articolo rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 37, L. 9 marzo 1989, n. 88.

(1) Per un'interpretazione autentica del presente comma, vedi art. 68, comma 6, l. 23 dicembre 2000, n. 388.

(2) Comma aggiunto dall'art. 2, d.l. 16 maggio 1994, n. 299, conv. in l. 19 luglio 1994, n. 451.

(3) All'impresa fornitrice di lavoro temporaneo che assume lavoratori titolari dell'indennità di mobilità con il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo indeterminato, il contributo di cui al presente comma è determinato complessivamente con riferimento all'ammontare delle mensilità di indennità di mobilità non fruite dal lavoratore anche ai sensi del comma 1 dell'art. 8, l. 24 giugno 1997, n. 196, ed è concesso allo scadere del periodo di fruibilità di detta indennità da parte del lavoratore medesimo (art. 8, comma 2, l. 24 giugno 1997, n. 196).

Legge 24 giugno 1997, n. 196 (in Suppl. ordinario n. 136/L, alla Gazz. Uff. n. 154, del 4 luglio).

Norme in materia di promozione dell'occupazione

Art. 18

Tirocini formativi e di orientamento

1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da adottarsi ai sensi dell'art. 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono emanate, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

- a) possibilità di promozione delle iniziative, nei limiti delle risorse rese disponibili dalla vigente legislazione, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati non aventi scopo di lucro, in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime e in particolare: agenzie regionali per l'impiego e uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale; università; provveditorati agli studi; istituzioni scolastiche statali e istituzioni scolastiche non statali che rilascino titoli di studio con valore legale; centri pubblici di formazione e/o orientamento, ovvero a partecipazione pubblica o operanti in regime di convenzione ai sensi dell'art. 5 della legge 21 dicembre 1978, n. 845; comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti; servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- b) attuazione delle iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, con priorità per quelli definiti all'interno di programmi operativi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- c) svolgimento dei tirocini sulla base di apposite convenzioni intervenute tra i soggetti di cui alla lettera a) e i datori di lavoro pubblici e privati;
- d) previsione della durata dei rapporti, non costituenti rapporti di lavoro, in misura non superiore a dodici mesi, ovvero a ventiquattro mesi in caso di soggetti portatori di handicap, da modulare in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti;

- e) obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante specifica convenzione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e per la responsabilità civile e di garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; nel caso in cui i soggetti promotori siano le agenzie regionali per l'impiego e gli uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il datore di lavoro ospitante può stipulare la predetta convenzione con l'INAIL direttamente e a proprio carico;
- f) attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico di cui al comma 1 da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro;
- g) possibilità di ammissione, secondo modalità e criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, e nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui all'art. 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di tirocinio di cui al presente articolo a favore dei giovani del Mezzogiorno presso imprese di regioni diverse da quelle operanti nella predetta area, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, gli oneri relativi alla spesa sostenuta dall'impresa per il vitto e l'alloggio del tirocinante;
- h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti;
- i) computabilità dei soggetti portatori di handicap impiegati nei tirocini ai fini della legge 2 aprile 1968, n. 482 e successive modificazioni, purché gli stessi tirocini siano oggetto di convenzione ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e siano finalizzati all'occupazione.

Legge 29 dicembre 1990, n. 428 (in Suppl. ordinario alla Gazz. Uff., 12 gennaio, n. 10). - Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (legge comunitaria per il 1990)

Art. 47

Trasferimenti di azienda

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono 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, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. 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) la data o la data proposta del trasferimento; b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi (1).

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, 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 (1).

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (1).

4. Gli obblighi d'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 (1).

5. Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile (2).

(1) Comma così sostituito dall'art. 2, d.lg. 2 febbraio 2001, n. 18, a decorrere dal 1° luglio 2001.

(2) Vedi, anche, l'art. 44, l. 27 dicembre 1997, n. 449.

**Legge 13 maggio 1985, n. 190 (in Gazz. Uff., 17 maggio, n. 115).
Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi**

Art. 5

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. La stessa assicurazione deve essere stipulata dal datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

Art. 6

In deroga a quanto previsto dal primo comma dell'art. 2103 del codice civile, come modificato dall'art. 13, L. 20 maggio 1970, n. 300, l'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di cui all'articolo 2 della presente legge ovvero a mansioni dirigenziali, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi o per quello superiore fissato dai contratti collettivi (1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 1, l. 2 aprile 1986, n. 106.

DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003 n.276 (in Suppl. ordinario n. 159 alla Gazz. Uff., 9 ottobre, n. 235). - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

TITOLO III

Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco

CAPO I

Somministrazione di lavoro

Art. 20

Condizioni di liceità (1)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4e 5.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;

c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4. 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. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione 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.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

(1) Vedi, anche, il D.M. 23 dicembre 2003.

CAPO II

Lavoro ripartito

Art. 41

Definizione e vincolo di solidarietà

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.

TITOLO VI

Apprendistato e contratto di inserimento

CAPO I

Apprendistato

Art. 47

Definizione, tipologie e limiti quantitativi

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

3. In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia.

Art. 48

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

3. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;
- d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

4. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
- c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;
- d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Art. 49

Apprendistato professionalizzante

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.

4. Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;
- d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3.
- e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

5-bis. Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (1).

(1) Comma aggiunto dall'articolo 13 del D.L. 14 marzo 2005, n. 35 convertito in Legge 14 maggio 2005 n.80.

Art. 50

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.
2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Art. 51

Crediti formativi

1. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.
2. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le regioni e le province autonome definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato-regioni-autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31 maggio 2001.

Art. 53

Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali

1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.
2. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione (1).

4. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.

(1) Comma così modificato dall'articolo 11 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

CAPO II Contratto di inserimento

Art. 54

Definizione e campo di applicazione

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

Art. 55

Progetto individuale di inserimento

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

2. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.

3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.

4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità di cui all' articolo 54, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione (1).

(1) Comma sostituito dall'articolo 12 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art. 57

Durata

1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

Art. 59

Incentivi economici e normativi

1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto. Il sottoinquadramento non trova applicazione per la categoria di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera e), salvo non esista diversa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (1)

2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettere b), c), d), e) ed f), nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 13 dicembre 2002 (2).

(1) Comma sostituito dall'articolo 1 bis del D.L. 14 marzo 2005, n. 35.

(2) Comma così modificato dall'articolo 13 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 (in Gazz. Uff., 18 luglio, n. 166). - Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144

Art. 6

Permessi

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 30 ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti.

2. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità hanno altresì diritto, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad ulteriori permessi non retribuiti per i quali verrà corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'art. 9, comma 2. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al comma 1 ed al presente comma, le consigliere ed i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno un giorno prima.

3. L'onere per le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'art. 9. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.

4. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'art. 9, comma 2.

5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'art. 9, comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'art. 9, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove la funzione di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperta da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'art. 9, comma 2.

Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (in Suppl. ordinario alla Gazz. Uff., 17 febbraio, n. 39). - Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

Art. 33

Agevolazioni

1. (Omissis) (1).

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno (2).

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede (2).

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso (2).

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità (3).

(1) Comma abrogato dall'art. 86, d.lg. 26 marzo 2001, n. 151.

(2) Comma così modificato dall'art. 19, l. 8 marzo 2000, n. 53.

(3) Vedi art. 20, l. 8 marzo 2000, n. 53.

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (in Suppl. ordinario alla Gazz. Uff., 12 novembre, n. 265). - Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE e 99/92/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro

Art. 18

Rappresentante per la sicurezza

1. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza.

2. Nella aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo. Esso può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

5. In caso di mancato accordo nella contrattazione collettiva di cui al comma 4, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti, stabilisce con proprio decreto, da emanarsi entro tre mesi dalla comunicazione del mancato accordo, gli standards relativi alle materie di cui al comma 4. Per le amministrazioni pubbliche provvede il Ministro per la funzione pubblica sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

6. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 1 è il seguente:

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

7. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria con il rispetto dei contenuti minimi previsti dal decreto di cui all'art. 22, comma 7.

Art. 19

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

1. Il rappresentante per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;

- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
 - d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
 - e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
 - h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
 - l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
 - m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
 - n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).

Art. 50

Campo di applicazione

1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminali.
2. Le norme del presente titolo non si applicano ai lavoratori addetti (1):
 - a) ai posti di guida di veicoli o macchine;
 - b) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;
 - c) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;
 - d) ai sistemi denominati "portatili" ove non siano oggetto di utilizzazione prolungata in un posto di lavoro;

e) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura;

f) alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.

(1) Alinea così modificato dall'art. 19, d.lg. 19 marzo 1996, n. 242.

Art. 51

Definizioni

1. Ai fini del presente titolo si intende per:

a) videoterminale: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;

b) posto di lavoro: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, ovvero software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;

c) lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videotermini, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 54 (1).

(1) Lettera così sostituita dall'art. 21, l. 29 dicembre 2000, n. 422.

Art. 52

Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'art. 4, comma 1, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:

a) ai rischi per la vista e per gli occhi;

b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;

c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.

Art. 53

Organizzazione del lavoro

1. Il datore di lavoro assegna le mansioni e i compiti lavorativi comportanti l'uso dei videotermini anche secondo una distribuzione del lavoro che consente di evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia delle operazioni.

Art. 54

Svolgimento quotidiano del lavoro

1. Il lavoratore, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.

2. Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale.
3. In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.
4. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità.
5. È comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.
6. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.
7. La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

Art. 55

Sorveglianza sanitaria

1. I lavoratori prima di essere addetti alle attività di cui al presente titolo, sono sottoposti ad una visita medica per evidenziare eventuali malformazioni strutturali e ad un esame degli occhi e della vista effettuati dal medico competente. Qualora l'esito della visita medica ne evidenzi la necessità, il lavoratore è sottoposto ad esami specialistici (1).
 2. In base alle risultanze degli accertamenti di cui al comma 1 i lavoratori vengono classificati in:
 - a) idonei, con o senza prescrizioni;
 - b) non idonei.
 3. I lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria, ai sensi dell'articolo 16 (2).
 - 3-bis. Le visite di controllo sono effettuate con le modalità di cui ai commi 1 e 2 (2).
 - 3-ter. La periodicità delle visite di controllo, fatti salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi (2).
 4. Il lavoratore è sottoposto a controllo oftalmologico a sua richiesta, ogniqualevolta sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente, oppure ogniqualevolta l'esito della visita di cui ai commi 1 e 3 ne evidenzi la necessità (2).
 5. Il datore di lavoro fornisce, a sue spese, ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione, in funzione dell'attività svolta, qualora i risultati degli esami di cui ai commi 1, 3-ter e 4 ne evidenzino la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione (3)
- (1) Comma così modificato dall'art. 19, d.lg. 19 marzo 1996, n. 242.
- (2) I commi 3, 3-bis, 3-ter e 4 così sostituiscono gli originari commi 3 e 4, per effetto dell'art. 21, l. 29 dicembre 2000, n. 422.
- (3) Comma così sostituito dall'articolo 7 della legge 3 febbraio 2003, n. 14.

Art. 56

Informazione e formazione

1. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:

- a) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 52;
- b) le modalità di svolgimento dell'attività;
- c) la protezione degli occhi e della vista.

2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, stabilisce con decreto una guida d'uso dei videoterminali.

Art. 57

Consultazione e partecipazione

1. Il datore di lavoro informa preventivamente i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza dei cambiamenti tecnologici che comportano mutamenti nell'organizzazione del lavoro, in riferimento alle attività di cui al presente titolo.

Art. 58

Adeguamento alle norme

1. I posti di lavoro dei lavoratori di cui all'articolo 51, comma 1, lettera c), devono essere conformi alle prescrizioni minime di cui all'allegato VII (1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 21, l. 29 dicembre 2000, n. 422.

Art. 59

Caratteristiche tecniche

1. Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente, sono disposti, anche in recepimento di direttive comunitarie, gli adattamenti di carattere tecnico all'allegato VII in funzione del progresso tecnico, della evoluzione delle normative e specifiche internazionali oppure delle conoscenze nel settore delle attrezzature dotate di videoterminali.

Decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026 (in Gazz. Uff., 16 marzo, n. 72). - Regolamento di esecuzione della l. 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri

Art. 4

Per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza ai fini previsti dall'art. 2, secondo comma, della legge, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto, indicata nel certificato medico di cui al successivo art. 14.

Il termine di 90 giorni fissato per la presentazione della certificazione decorre dal giorno successivo a quello nel quale si è determinata la cessazione effettiva del rapporto di lavoro.

La mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, o gratifica natalizia.

Legge 9 gennaio 1963, n. 7 (in Gazz. Uff., 30 gennaio, n. 27). - Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860: "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri"

Art. 1

Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al precedente comma, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.

Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al terzo comma, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b), c) del secondo comma dell'art. 3 della legge 26 agosto 1950, n. 860.

Legge 29 maggio 1982, n. 297 (in Gazz. Uff., 31 maggio, n. 147). - Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica

Art. 1

Modifiche di disposizioni del codice civile

(Omissis) (1).

(Omissis) (2).

(Omissis) (3).

(1) Sostituisce l'art. 2120, c.c.

(2) Sostituisce l'art. 2121, c.c.

(3) Sostituisce l'art. 2776, c.c.

Art. 2

Fondo di garanzia

È istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale il "Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto" con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'articolo 97 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'articolo 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del trattamento di fine rapporto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'articolo 101 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.

Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'articolo 209 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.

Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, sempreché, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti. Il fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.

Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli articoli 2751- bis e 2776 del codice civile per le somme da esso pagate.

Il fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato con un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,03 per cento della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° luglio 1982. Per tale contributo si osservano le stesse disposizioni vigenti per l'accertamento e la riscossione dei contributi dovuti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Le disponibilità del fondo di garanzia non possono in alcun modo essere utilizzate al di fuori della finalità istituzionale del fondo stesso. Al fine di assicurare il pareggio della gestione, l'aliquota contributiva può essere modificata, in diminuzione o in aumento, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, sulla base delle risultanze del bilancio consuntivo del fondo medesimo.

Il datore di lavoro deve integrare le denunce previste dall'articolo 4, primo comma, del decreto-legge 6 luglio 1978, n. 352, convertito, con modificazione, nella legge 4 agosto 1978, n. 467, con l'indicazione dei dati necessari all'applicazione delle norme contenute nel presente articolo nonché dei dati relativi all'accantonamento effettuato nell'anno precedente ed all'accantonamento complessivo risultante a credito del lavoratore. Si applicano altresì le disposizioni di cui ai commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 4 del predetto decreto-legge. Le disposizioni del presente comma non si applicano al rapporto di lavoro domestico.

Per i giornalisti e per i dirigenti di aziende industriali, il fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto è gestito, rispettivamente, dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola" e dall'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali (1).

(1) Vedi art. 102, d.Lgs 8 luglio 1999, n. 270.

Art. 3

Norme in materia pensionistica

A decorrere dall'anno 1983 e con effetto dal 1° aprile, 1° luglio e 1° ottobre di ciascun anno, gli importi delle pensioni alle quali si applica la perequazione automatica di cui all'articolo 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, ed all'articolo 9 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle erogate in favore dei soggetti il cui trattamento è regolato dall'articolo 7 della predetta legge 3 giugno 1975, n. 160, e dall'articolo 14- septies del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33, sono aumentati nel-

la misura pari alla variazione percentuale, come definita nel comma seguente, dell'indice del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria (1).

Alle date di cui al comma precedente la variazione si determina confrontando il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'ottavo ed il sesto mese con il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'undicesimo ed il nono mese anteriori a quello da cui ha effetto l'aumento.

Con la stessa decorrenza le pensioni alle quali si applicano le norme di cui all'articolo 10 della legge 3 giugno 1975, n. 160, vengono aumentate di una quota aggiuntiva pari al prodotto che si ottiene moltiplicando il valore unitario, fissato per ciascun punto in lire 1.910 mensili, per il numero dei punti di contingenza che sono accertati nel modo indicato nel comma seguente (1).

Il numero dei punti è uguale a quello accertato per i lavoratori con riferimento ai periodi indicati nel secondo comma (2).

Gli aumenti di cui ai precedenti commi primo e terzo sono esclusi dalla misura della pensione da assoggettare alla perequazione annuale avente decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

L'adeguamento periodico dei contributi calcolato con la perequazione automatica delle pensioni è effettuato con decorrenza dal 1° aprile, dal 1° luglio e dal 1° ottobre.

A decorrere dal 1° gennaio 1983 ai titolari di pensione o assegno indicati nell'articolo 1 della legge 29 aprile 1976, n. 177, le variazioni nella misura mensile dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni, sono apportate trimestralmente sulla base dei punti di variazione del costo della vita registrati tra gli indici indicati nel secondo comma del presente articolo. Con decreto del Ministro del tesoro sono adeguate dalla predetta data le aliquote contributive delle relative gestioni previdenziali.

Per le pensioni liquidate con decorrenza successiva al 30 giugno 1982 la retribuzione annua pensionabile per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti è costituita dalla quinta parte della somma delle retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro, o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente, ovvero ad eventuale contribuzione volontaria, risultante dalle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione (3).

A ciascuna settimana si attribuisce il valore retributivo corrispondente alla retribuzione media dell'anno solare cui la settimana stessa si riferisce, la retribuzione media di ciascun anno solare si determina suddividendo le retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente ovvero ad eventuale contribuzione volontaria per il numero delle settimane coperte da contribuzione obbligatoria, effettiva o figurativa, o volontaria.

Per l'anno solare in cui cade la decorrenza della pensione sono prese in considerazione le retribuzioni corrispondenti ai periodi di paga scaduti anteriormente alla decorrenza stessa.

La retribuzione media settimanale determinata per ciascun anno solare ai sensi del precedente nono comma è rivalutata in misura corrispondente alla variazione dell'indice

annuo del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra l'anno solare cui la retribuzione si riferisce e quello precedente la decorrenza della pensione.

La retribuzione media settimanale di ciascun anno solare o frazione di esso, rivalutata ai sensi del comma precedente, non è presa in considerazione per la parte eccedente la retribuzione massima settimanale pensionabile in vigore nell'anno solare da cui decorre la pensione.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1983, il limite massimo di retribuzione annua di cui all'articolo 19 della legge 23 aprile 1981, n. 155, ai fini della determinazione della pensione a carico del Fondo pensione dei lavoratori dipendenti, è adeguato annualmente con effetto dal 1° gennaio con la disciplina della perequazione automatica prevista per le pensioni a carico del fondo predetto d'importo superiore al trattamento minimo.

Qualora il numero delle settimane di contribuzione utili per la determinazione della retribuzione annua pensionabile sia inferiore a 260, ferma restando la determinazione della retribuzione media settimanale nell'ambito di ciascun anno solare di cui ai commi ottavo, nono, decimo, undicesimo e dodicesimo del presente articolo, la retribuzione annua pensionabile è data dalla media aritmetica delle retribuzioni corrispondenti alle settimane di contribuzioni esistenti.

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.

I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa. Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è detratta dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

(1) Vedi il d.m. 12 settembre 1983.

(2) Comma così sostituito dall'art. 4, d.l. 29 gennaio 1983, n. 17, conv. in l. 25 marzo 1983, n. 79.

(3) La Corte cost., con sent. 14 luglio 1988, n. 822, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede, per i lavoratori prossimi alla pensione al momento della sua entrata in vigore, o già pensionati, il mantenimento in vigore, ai fini della liquidazione della pensione stessa, dei criteri dettati dall'art. 26, terzo comma, della l. 3 giugno 1975, n. 160. La stessa Corte, con sent. 26 maggio 1989, n. 307, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede che, in caso di prosecuzione volontaria nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti da parte del lavoratore dipendente che abbia già conseguito in costanza di rapporto di lavoro la prescritta anzianità assicurativa e contributiva, la pensione liquidata non possa comunque essere inferiore a quella che

sarebbe spettata al raggiungimento dell'età pensionabile sulla base della sola contribuzione obbligatoria. Con sent. 10 novembre 1992, n. 428, la stessa Corte ha ancora dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non consente, in caso di pensione di anzianità, che dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, la pensione debba essere ricalcolata sulla base della sola contribuzione obbligatoria qualora porti ad un risultato più favorevole per l'assicurato. Con sent. 30 giugno 1994, n. 264, la stessa Corte ha di nuovo dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede che, nel caso di esercizio durante l'ultimo quinquennio di contribuzione di attività lavorativa, meno retribuita da parte di un lavoratore che abbia già conseguito la prescritta anzianità contributiva, la pensione liquidata non possa essere comunque inferiore a quella che sarebbe spettata, al raggiungimento dell'età pensionabile, escludendo dal computo, ad ogni effetto, i periodi di minore retribuzione, in quanto non necessari ai fini del requisito dell'anzianità contributiva minima. Infine, la Corte cost., con sent. 26 luglio 1995, n. 388, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede che, nell'ipotesi di lavoratore dipendente sottoposto ad integrazione salariale, il quale abbia già conseguito in costanza di rapporto di lavoro la prescritta anzianità assicurativa e contributiva obbligatoria e per il quale la pensione sia liquidata sulla base del concorso della contribuzione figurativa, non possa essere comunque liquidata una pensione di importo inferiore a quella che sarebbe spettata tenendo conto soltanto della contribuzione obbligatoria. La Corte cost., con sent. 23 dicembre 1997, n. 427, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non consente che la pensione di vecchiaia venga calcolata escludendo dal computo, ad ogni effetto, il prolungamento previsto dall'art. 25, della l. 26 luglio 1984, n. 413, qualora l'assicurato, nonostante siffatta esclusione, abbia maturato i requisiti per detta pensione e il relativo calcolo porti ad un risultato per il medesimo più favorevole.

Art. 4

Disposizioni finali

Le indennità di cui agli articoli 351, 352, 919 e 920 del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, sono sostituite dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile.

Quando a norma del capo IV del titolo IV del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, il trattamento o altra indennità di fine rapporto sono commisurati alla retribuzione, questa si intende determinata e regolata dai contratti collettivi di lavoro.

La disposizione di cui al sesto comma dell'articolo 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675, e successive modificazioni.

Le norme di cui all'articolo 2120 del codice civile e ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'articolo 5 della presente legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate.

Restano salve le indennità corrisposte alla cessazione del rapporto aventi natura e funzione diverse da quelle delle indennità di cui al comma precedente.

Resta altresì ferma la disciplina legislativa del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici.

Il fondo di cui all'articolo 3 del regio decreto-legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251, è soppresso.

Le disponibilità del fondo di cui al precedente comma sono devolute ai datori di lavoro aventi diritto, proporzionalmente agli accantonamenti effettuati a norma di legge. Le modalità di liquidazione delle disponibilità anzidette sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro.

(Omissis) (1).

Sono abrogate tutte le altre norme di legge o aventi forza di legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate.

Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto.

Nei casi in cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1 della presente legge.

(1) Abroga gli artt. 1 e 1-bis, d.l. 1° febbraio 1977, n. 12, conv. in l. 31 marzo 1977, n. 91.

Art. 5

Disposizioni transitorie

L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente legge è calcolata secondo la disciplina vigente sino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile. Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'articolo 2120 del codice civile.

A parziale deroga del secondo e terzo comma dell'articolo 2120 del codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza e di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:

25 punti a partire dal 1° gennaio 1983;

ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1983;

ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1984;

ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1984;

ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1985;

ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1985;

i residui punti a partire dal 1° gennaio 1986.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal 1°

febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato.

Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente legge fruiscono dell'indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla legge 18 dicembre 1960, n. 1561, le misure espresse in ore o giorni indicate dai contratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.

Entro la data di cui al comma precedente tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'articolo 1 della presente legge.

Le disposizioni di cui ai precedenti quarto e quinto comma si applicano anche al personale navigante con le qualifiche di "sottufficiale" e di "comune".

È riaperto, fino al 31 maggio 1982, il termine stabilito nell'articolo 23 del decreto-legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 7 giugno 1974, n. 216, per il versamento degli accantonamenti e per l'adeguamento dei contratti di assicurazione e capitalizzazione di cui al decreto-legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251.

Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Codice Procedura Civile

Art. 411

Processo verbale di conciliazione

[I]. Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

[II]. Il processo verbale è depositato a cura delle parti o dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato formato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

[III]. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane la autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Codice Procedura Civile

Art. 412

Verbale di mancata conciliazione

[I]. Se la conciliazione non riesce, si forma processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'articolo 411.

[II]. L'Ufficio provinciale del lavoro rilascia alla parte copia del verbale entro cinque giorni dalla richiesta.

[III]. Le disposizioni del primo comma si applicano anche al tentativo di conciliazione in sede sindacale.

[IV]. Delle risultanze del verbale di cui al comma 1 il giudice tiene conto in sede di decisione sulle spese del successivo giudizio.

Codice Civile

Art. 1655

Appalto

L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.

Codice Civile

Art. 2087

Tutela delle condizioni di lavoro

[I]. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Codice Civile

Art. 2105

Dei diritti e degli obblighi delle parti

Obbligo di fedeltà

[I]. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, nè divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Codice Civile

Art. 2109

Periodo di riposo

[I]. Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica [36 comma 3 Cost.].

[II]. Ha anche diritto, [dopo un anno d'ininterrotto servizio], ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, [dalle norme corporative,] dagli usi o secondo equità [98 att.].

[III]. L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

[IV]. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118.

Codice Civile

Art. 2112

Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda

[I]. In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

[II]. Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

[III]. Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

[IV]. Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sè motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

[V]. Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come ar-

ticolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

[VI]. Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276..

Codice Civile

Art. 2113

Rinunzie e transazioni

[I]. Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

[II]. L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

[III]. Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

[IV]. Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410 e 411 del codice di procedura civile.

Codice Civile

Art. 2118

Recesso dal contratto a tempo indeterminato

[I]. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.

[II]. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

[III]. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Codice Civile

Art. 2119

Recesso per giusta causa

[I]. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto 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. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

[II]. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

NOTE

Grafica e impaginazione: Giampiero Mignani
ODISSEA Cooperativa Sociale ONLUS
Viale Roma, 5/a - 50037 San Piero a Sieve (FI)
Tel. 055 84 98 606 - **Fax** 055 84 87 476
www.odissea.it
e-mail: coop@odissea.it
Albo Società Cooperative n. A106582

Stampato su carta riciclata



Per la realizzazione di questo volume
non è stato abbattuto alcun albero