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

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

Ipotesi di accordo

29 Marzo 2024

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

In Roma, addì 29 marzo 2024

tra

la Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori – ANCC Coop – rappresentata dal Presidente Marco Pedroni, dal Direttore Generale Albino Russo, dal Presidente di Nova Coop Ernesto Dalle Rive, dal Responsabile della Commissione Lavoro Stefano Guidi, da Chiara Susini e con l'assistenza dell'Avv. Cesare Pucci, da Milco Traversa, Fabrizio Guerrini, Maurizio Fasce, Luigi Pozzessere;

la Federazione Nazionale delle Cooperative di Consumo, della Distribuzione e dell'Utenza – CONFCOOPERATIVE CONSUMO E UTENZA rappresentata dal Presidente Roberto Savini, dalla Vicepresidente e Delegata alle relazioni sindacali Clara Mazzucchi, dal Direttore Antonio Amato, assistiti dal Capo del Servizio Sindacale Giuslavoristico CONFCOOPERATIVE Sabina Valentini;

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

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi - FILCAMS-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Fabrizio Russo e da Alessio Di Labio;

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

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS-UIL - rappresentata dal Segretario Generale Paolo Andreani e da Giuseppe Zimmari

si è stipulata la presente ipotesi di accordo di rinnovo.

Art. 9
PROCEDURE DEL NEGOZIATO CONTRATTUALE

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

A) RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE

1. Il contratto nazionale ha durata quadriennale-

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

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

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

5. Alla tempestiva presentazione della piattaforma sindacale nei tempi previsti dal comma 2 è collegata la previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo.

In assenza di accordo, dopo un periodo di 6 mesi dalla data di scadenza del CCNL, oppure dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d indennità di vacanza contrattuale) per quattordici mensilità.
L'importo dell'elemento di cui al comma precedente sarà pari al 30% dell'IPCA al netto degli energetici importati, dato previsionale dell'anno corrente, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.
Al protrarsi della situazione di cui ai due commi precedenti, fatte salve le specifiche intese tra le Parti, verranno riconosciuti di anno in anno nuovi importi a titolo di indennità di vacanza contrattuale nelle medesime modalità, anche alla luce dell'eventuale scostamento avvenuto tra dato previsionale e realizzato nell'ultimo anno da Istat.

L'importo di cui al comma precedente potrà essere assorbito, fino a concorrenza, esclusivamente da somme concesse in acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali, successivamente alla data del 31 marzo 2027.

B) RINNOVO DEI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

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

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

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

3. Nei due mesi antecedenti la scadenza del contratto e fino a due mesi successivi la scadenza dello stesso saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

4. In caso di ritardo della presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi, di cui al precedente comma, si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma.

TITOLO III
WELFARE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Art. 16
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

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

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

lavoro, che assumono così la qualifica di iscritti al Fondo e beneficiari delle prestazioni.

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

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

4. *Ai fini del miglioramento delle prestazioni sanitarie erogate dal Fondo Coopersalute,* per il finanziamento del Fondo Coopersalute è dovuto un contributo a carico dell'impresa, pari a:

- *per tutto il personale assunto, iscritto al Fondo Coopersalute, 14,00* euro mensili per ciascun iscritto *a partire dal 1° gennaio 2025 ;*

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che l'adesione al fondo Coopersalute costituisce obbligo inderogabile dell'azienda, che provvede all'iscrizione dei propri lavoratori al Fondo. L'adesione volontaria dell'impresa ad altro fondo sanitario può avvenire solo in via integrativa e non alternativa alla adesione al Fondo Coopersalute, che resta il Fondo a cui l'impresa deve essere iscritta.

Dichiarazione a verbale

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

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

TITOLO II
STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 11
OSSERVATORIO NAZIONALE

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

I. confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito all'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria del settore;
II. realizzare una informazione reciproca in materia di politiche del lavoro e di riforma del sistema distributivo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;
III. analizzare la struttura del settore della distribuzione cooperativa nonché quella della occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento;
IV. seguire l'andamento della occupazione femminile e acquisire conoscenze adeguate alla specificità della materia allo scopo di individuare azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità, collaborando a tal fine con la commissione paritetica nazionale per le pari opportunità di cui all' art. 12 del CCNL;
V. rilevare eventuali problematiche derivanti dall'inserimento in azienda di lavoratori extracomunitari, tossicodipendenti, etilisti e portatori di handicaps ed individuare le iniziative che possono concorrere alla loro soluzione;
VI. sviluppare una analisi generale dei fabbisogni formativi del settore;
VII. svolgere indagini ed approfondire lo stato delle relazioni sindacali anche a livello europeo, l'evoluzione e gli esiti della contrattazione collettiva del settore, esaminando le dinamiche contrattuali nel complesso della distribuzione commerciale e quelle del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e contribuzione sociale;
VIII. seguire lo sviluppo del lavoro somministrato – nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le parti sociali – e dei lavori atipici
IX. sviluppare analisi sui sistemi di partecipazione nella distribuzione commerciale e cooperativa in Italia e in Europa e sul dialogo sociale europeo;
X. ricevere dalle organizzazioni territoriali, gli accordi realizzati a livello aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
XI. ricevere intese a livello aziendale relative a durate diverse da quelle previste dall'art. ..... del CCNL in materia di apprendistato professionalizzante;
XII. monitorare attraverso una specifica Commissione in seno all'osservatorio nazionale, le esigenze

formative dei quadri della Distribuzione Cooperativa.

2. A livello nazionale si effettueranno degli incontri al fine di monitorare le politiche del lavoro, quanto previsto in materia di assistenza sanitaria integrativa, nonché le iniziative formative svolte per la categoria dei Quadri mediante il coinvolgimento di una rappresentanza degli stessi.
3. L'Osservatorio Nazionale istruisce su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, con riferimento a sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, dell'organizzazione del lavoro, dell'innovazioni tecnologiche e delle altre materie affidate dalle parti.
4. Tutte le elaborazioni e le proposte della sezione dell'Osservatorio Nazionale saranno presentate nel corso di un apposito incontro alle parti stipulanti il CCNL per consentire, anche attraverso la sottoscrizione di uno specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto, ivi compresa l'individuazione di nuove figure professionali di secondo livello per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Art. 12
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

1. È istituita a Roma, presso la sede di A.N.C.C. Coop la Commissione Paritetica Nazionale. Tale Commissione opererà al fine di assicurare il rispetto delle intese intercorse esaminando tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole del contratto, con esclusione della materia delle sanzioni disciplinari. Della Commissione Paritetica Nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto.
2. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, le Organizzazioni Sindacali *territoriali* facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il *CCNL* e/o le cooperative aderenti alle rispettive Associazioni tramite le Associazioni territoriali di competenza. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al comma presente e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, *le* quali *potranno* darne attuazione trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi dell'art. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile.
3. In pendenza di procedura presso la Commissione Nazionale, cioè per 45 giorni dalla sua attivazione, le parti interessate non potranno prendere alcuna iniziativa sia sindacale che legale.
4. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale potrà provvedere la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

I Compiti ulteriori di tale Commissione sono:

I. attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative di settore;
II. effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore distributivo del

terziario;

III. rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi, delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo;

IV. svolgere anche funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

anomalie;

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

XIV. procedere *alla verifica di eventuali problematiche relative alle nomine e all'utilizzo dei permessi di cui al comma 3, dell'art. 17, del presente CCNL.*

La sua composizione è di 6 membri designati dalle OO.SS. Nazionali e 6 membri designati dalle Cooperative.
Di norma la Commissione si riunisce, anche da remoto, una volta all'anno.
Delle riunioni, viene redatto verbale in forma riassuntiva e le decisioni sono approvate con il voto della maggioranza delle/dei partecipanti anche in via telematica.

TITOLO IV
DIRITTI SINDACALI

Art. 17
DIRIGENTI SINDACALI

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

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali o periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria di cui all' art. 19 Legge n. 300/70;
b) di rappresentanze sindacali aziendali costituite, ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di otto dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A., nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di otto dipendenti.

2. Le Organizzazioni Sindacali interessate devono comunicare, con lettera raccomandata, alle cooperative ed alle Associazioni rappresentative di queste ultime, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui al punto XXI cap. B., Parte terza, dell'Accordo interconfederale del 28 luglio 2015 (V. allegato n....).

3. Ai sensi dell'art. 30 della legge 300/70 i componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del presente articolo hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di ottanta ore annue.

Art. 18
CONTRIBUTI SINDACALI

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

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

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

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

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

Art. 20
COMPITI E FUNZIONI DELLE R.S.U:

1. La disciplina relativa alle modalità di costituzione, di funzionamento e di elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, nonché quella relativa alla loro composizione ed ai diritti spettanti è contenuta nell'Accordo interconfederale del 28 luglio 2015, nonché negli articoli a seguire del presente CCNL.

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

Art. 21
COMPOSIZIONE DELLE R.S.U.

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

2. La Rappresentanza Sindacale Unitaria delle cooperative fino a 15 dipendenti potrà essere costituita a livello interaziendale o per area territoriale o circoscrizionale ed essere eletta dai lavoratori dipendenti dalle cooperative interessate. Il bacino interaziendale e le aree territoriali o circoscrizionali di competenza nonché le modalità di ripartizione degli oneri tra le cooperative sono definite mediante accordo tra le parti a livello regionale e delle province autonome di Trento e Bolzano.

3. Nelle cooperative che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 8 di e fino a 15 dipendenti, la R.S.U. di cui all'art. 17, comma 1, lettera c), è costituita da 3 componenti.

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

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

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

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

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti.

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

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

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

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

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

Art. 23
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo o che, comunque, partecipando alla costituzione delle rsu si impegnano a rispettare la disciplina in esso contenuta per effetto di quanto previsto *dall'Accordo Interconfederale del 28 luglio 2015*, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art.19, della legge 20 maggio 1970, n. 300

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera A del predetto Accordo, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u.

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo.

Art. 24
PERMESSI NON RETRIBUITI

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

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

Art. 25
AFFISSIONI

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

Art. 26
ASSEMBLEA

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

2. Dette riunioni avranno luogo su convocazione delle R.S.U./R.S.A. e/o delle Organizzazioni Sindacali, in base a quanto stabilito dal punto 4 dell'Accordo Interconfederale del 2015.

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

4. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro e anche durante l'orario di lavoro, entro un limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 184. *Ai fini del presente articolo le assemblee svolte da remoto sono equiparate a quelle effettuate in presenza.*

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

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

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

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

9. Ove si costituiscano R.S.U. interaziendali o di area territoriale o circoscrizionale (21 comma 2 del presente CCNL) il diritto di assemblea viene esercitato su convocazione delle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti delle Federazioni Sindacali stipulanti il CCNL o della stessa R.S.U.

Art. 27
REFERENDUM

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

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

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

Art. 28
DISTACCO SINDACALE

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

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

TITOLO VII
APPALTI

Art. 34
DISCIPLINA DEGLI APPALTI

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

2. Ove l'impresa intenda procedere alla stipulazione di un contratto di appalto, al fine di *valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociali* le R.S.U./R.S.A. e le Organizzazioni Sindacali competenti a livello di territorio potranno, a seguito delle informazioni ricevute, attivare la procedura di confronto di cui all'art. 5 del presente contratto, *aventi ad oggetto la salvaguardia dell'occupazione e il contrasto a fenomeni distorsivi della concorrenza, attraverso pratiche di dumping contrattuale.*

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

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

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

4. La stipulazione dei contratti di appalto e i processi di terziarizzazione saranno comunque subordinati all'inclusione nei contratti stessi di clausole che prevedano l'obbligo delle imprese appaltatrici di applicare i rispettivi contratti collettivi nazionali di categoria firmati *dalle Federazioni aderenti a CGIL, CISL e UIL* nonché l'obbligo di comprovare la regolarità dei versamenti contributivi attraverso l'esibizione del D.U.R.C. e l'impegno al rispetto delle norme previdenziali e antinfortunistiche e degli obblighi derivanti dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300 e dalle altre leggi in

materia di lavoro, *ed il rispetto delle eventuali clausole sociali previste dai CCNL di riferimento.*
In caso di appalto o terziarizzazione a cooperative di lavoro, queste dovranno risultare aderenti alle Centrali cooperative firmatarie del presente contratto, nonché garantire l'applicazione della normativa di cui alla legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche.

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

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

ART .....

CONTRATTO DI FRANCHISING O AFFILIAZIONE COMMERCIALE

Il contratto di franchising o affiliazione commerciale è una tipologia contrattuale da tempo in uso rientrante nella categoria dei contratti di distribuzione.

La legge di riferimento della suddetta tipologia di contratto è la Legge 129/2004 che regola i rapporti tra i soggetti Franchisor (affiliante) e Francesee (affiliato) e ne sancisce i diritti ed obblighi reciproci.

È interesse delle Parti firmatarie del presente CCNL garantire ai dipendenti del franchisee (Masterfranchising e Franchising) le seguenti clausole da inserire nei contratti di Franchising:

1.rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro e le norme sulla sicurezza e salute dei lavoratori

2.applicazione da parte del Franchisee e/o dei suoi affiliati di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL

In occasione di aperture di punti vendita in franchising le Cooperative si impegnano a favorire incontri a livello di territorio tra l'imprenditore e le OO.SS, al fine di favorire l'istaurarsi di corrette relazioni sindacali.

Le Parti convengono di istituire confronti a livello aziendale al fine di:

- monitorare l'evoluzione della rete franchising e il relativo perimetro occupazionale;

- fornire informazioni sull'andamento della rete in franchising e sui livelli occupazionali;

- monitorare e assicurare l'applicazione del CCNL;

- vigilare su eventuali situazioni segnalate dalle OO.SS di mancato rispetto delle norme di legge e di sicurezza sul lavoro.

Gli incontri verranno effettuati con cadenza annuale o su richiesta di una delle parti.

TITOLO X

PARI OPPORTUNITÀ, AZIONI POSITIVE, TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 37
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITA'

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

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

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

4. I compiti della Commissione Nazionale consistono nel:

I. raccogliere e analizzare le informazioni contenute nel Rapporto sulla situazione del personale che sarà trasmesso dalle aziende con oltre 100 dipendenti, le quali sono tenute a redigerlo, almeno ogni due anni ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006; tali rapporti saranno trasmessi *alla Commissione Paritetica Nazionale-*

II. studiare le problematiche connesse alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro di cui al successivo art. 38, verificando la eventuale consistenza del fenomeno nelle cooperative al fine di individuare le iniziative atte a prevenirle;

III. predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile, con particolare riferimento a quanto previsto dai punti c), d), e) dell'art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006;

IV. proporre iniziative di formazione professionale di concerto con la *Commissione Paritetica Nazionale* per favorire le donne in percorso di carriera e nella riqualificazione dopo le assenze dal lavoro per lungo periodo

V. monitorare e analizzare la composizione sociale dell'occupazione in riferimento alle differenze di genere e ad eventuali problematiche relative all'integrazione ed alle differenze salariali;

VI. individuare eventuali vincoli alla realizzazione di condizioni di pari opportunità professionali e formulare proposte utili al superamento degli stessi;

VII. comunicare all'interno e all'esterno dei luoghi di lavoro, rendendosi parte attiva per la diffusione e promozione di iniziative volte a ridurre l'eventuale divario di genere promuovendo, pertanto, la certificazione di parità.

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

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

7. Le parti convengono sull'opportunità di sostenere percorsi di protezione delle vittime di violenza di genere anche attraverso misure previste dalla contrattazione di secondo livello (es. istituzione della figura del Garante di parità).

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

A) PREMESSA

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

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

B) DEFINIZIONE

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

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

C) PREVENZIONE

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

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

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

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

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

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

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

D) GARANZIE E RISERVATEZZA

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

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

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

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

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

A) PREMESSA

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

B) DEFINIZIONE

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

C) PREVENZIONE A cura delle parti stipulanti le disposizioni in materia di mobbing dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori (per es. mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti). Si riconosce che il tema del mobbing rientra nelle materie di interesse sindacale e del lavoro ai sensi dell'art. 20, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 e pertanto a livello aziendale si potranno anche attivare, previo preventivo confronto, iniziative congiunte atte a favorire azioni positive per la prevenzione di quanto definito in materia di mobbing dal presente protocollo.

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

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

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

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

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

D) GARANZIE E RISERVATEZZA

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

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

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

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

Art...

CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

1. Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

3. Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

5. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

6. Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100 % della retribuzione corrente.

7. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

8. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.

9. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno (ad esempio domenicale e notturno).

TITOLO XIII

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

SEZIONE PRIMA

NORME GENERALI

Art. 43
INQUADRAMENTO

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

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

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

4. L'istituzione del livello quadri nella classificazione, salvo quanto stabilito dalla legge 13 maggio 1985, n. 190 e dalle norme della successiva Sezione Seconda del presente Titolo, non comporta per

essi modificazioni all'applicazione delle norme per il personale con mansioni impiegatizie.

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

Art. 44
LIVELLI DI INQUADRAMENTO

QUADRI

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

PRIMO LIVELLO

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

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

Esempio:
- responsabili di negozio.

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

Esempi:
- capi di un ufficio autonomo;
- capi contabili.

3. Lavoratori che, in base alle indicazioni ricevute ed alla valutazione dei dati a loro forniti, effettuano acquisti di rilevante impegno e/o complessità in relazione alla entità, alla estensione della gamma

merceologica e dei fornitori, tali da richiedere specifiche conoscenze tecniche relative al settore merceologico di competenza e alle tecniche di vendita della cooperativa; i suddetti lavoratori impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto, partecipano alla definizione delle scelte della gamma merceologica insieme alle cooperative.

Esempio:
· compratori.

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

Esempio:
· capi magazzinieri.

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

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

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

Esempio:
· capi settori di negozio.

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

Esempio:
· capi reparto ipermercato.

8. Lavoratori adibiti al centro elettronico di elaborazione dati che studiano e definiscono le funzioni

aziendali individuandone i flussi informativi e le correlazioni logiche, semplificandone le fasi di realizzazione; studiano il dimensionamento dell'hardware; studiano, sperimentano e gestiscono il software di base.

Esempio:
- analisti programmatore di sistema.

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

Esempi:
- analisti di procedura;

analisti che svolgano anche funzioni di programmatore;

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

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

Esempio:
- data-base administrator.

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

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

SECONDO LIVELLO

Declaratoria

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

Profili

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

Esempi:

- responsabili di negozio;
- ispettori alle vendite.

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

Esempio:

- capi reparto.

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

Esempio:

- magazzinieri consegnatari.

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

Esempi:

- contabili con mansioni di concetto;

· capi ufficio.

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

Esempio:
· compratori.

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

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

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

Esempio:
· programmatori.

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

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

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

Esempio:
· capi reparto ipermercato.

10. Lavoratori, in possesso dei requisiti di legge richiesti dalla normativa specifica relativa alla gestione di para farmacie, i quali svolgono attività di vendita dei prodotti della para farmacia sotto la direzione del responsabile diretto.

Esempio:

· Farmacisti abilitati allo svolgimento dell'attività

11. Optometrista laureato in Ottica e Optometria con abilitazione all'esercizio dell'arte ausiliaria sanitaria di Ottica ai sensi dell'art. 6 decreto Ministro della Sanità del 23 aprile 1992 o dell'art.140 R.D 27 luglio 1934, n.1265.

TERZO LIVELLO

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

PARAMETRO 180

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

Esempio:
· coordinatori.

Profili

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

Esempio:
· operai specializzati provetti.

2. 3. Lavoratori di cui al profilo professionale 4. del terzo livello (parametro 167) che coordinano

almeno 2 macellai provetti.

Esempio:
- capi reparto macelleria.

PARAMETRO 162

Profili

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

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

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

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

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

Esempio:
- macellaio specializzato provetto.

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

Esempio:
- capi reparto.

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

Esempio:
- autista consegnatario.

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

Esempi:
- gerenti o gestori;
- capi negozio.

Nota
In sede locale tra le parti competenti si conviene di esaminare casi specifici che giustifichino il passaggio al secondo livello.

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

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

Esempio:
- segretari di direzione con mansioni di concetto.

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

Esempio:
- contabili/impiegati amministrativi.

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

Esempio:
- operatori di sistema di elaborazione elettronica dei dati.

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

Esempio:
- programmatori junior.

12. Lavoratori che, nell'ambito delle procedure stabilite, effettuano il filtro e la preparazione di tutti i documenti da passare in perforazione e/o registrazione elettronica e ne curano la distribuzione agli addetti alla perforazione e/o registrazione elettronica in modo funzionale alla organizzazione del

lavoro e/o effettuano il filtro, il controllo di merito e lo smistamento ai vari utenti dei documenti in uscita dal calcolatore, archiviandone in maniera sistematica le copie di competenza dell'azienda.

Esempio:
- codificatori addetti al filtro documenti.

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

Esempio:
- ricevitore responsabile merci di ipermercato.

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

Esempio:
- impiegati di concetto.

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

15. Lavoratori, in possesso dei requisiti di legge richiesti dalla normativa specifica relativa alla gestione dei reparti di ottica, i quali svolgono attività di vendita dei prodotti di ottica sotto la direzione del responsabile diretto.

Esempio: ottici abilitati

QUARTO LIVELLO

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

PARAMETRO 155 - 4S

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

Esempi:
- coordinatore;
- addetto cassa centrale ipermercato.

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

Profili

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

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

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

PARAMETRO 144

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

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

4. Lavoratori addetti alla vendita al pubblico.

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

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

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

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

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

QUINTO LIVELLO

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

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

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

Esempi:
- commessi alla vendita per i primi 18 mesi di servizio per coloro che non hanno fatto

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

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

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

4. Personale generico.

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

SESTO LIVELLO

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

Esempio:
- addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.

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

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

Art. 45
DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente

acquisito ovvero a mansioni *riconducibili allo stesso livello e di categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, *salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio dopo tre mesi continuativi.*

Art. 46
ATTIVITÀ PREVALENTE

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

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

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

Art. 47
TRATTAMENTO ECONOMICO – ANZIANITÀ

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

Art. 48
RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

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

Art.....
COMMISSIONE PARITETICA PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO

Le parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento professionale, debba essere aggiornato e rivisto,

tenuto conto dei profondi cambiamenti e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con particolare riferimento all'evoluzione dei mercati e delle imprese, alla digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità ad essa connesse, che hanno già indotto a ricercare in varie aziende specifici adattamenti professionali.

In relazione a quanto sopra, concordano che, a partire dal mese di …. 2024 si formerà una Commissione paritetica, composta dalle parti stipulati il presente contratto, la quale inizierà un'attività di studio degli inquadramenti per il personale dipendente da imprese della distribuzione cooperativa, finalizzato alla definizione di una proposta di aggiornamento del Titolo XII - Classificazione del personale, da sottoporre alle parti stipulanti.

In particolare, la Commissione paritetica procederà alla ridefinizione delle attuali declaratorie aggiornando i profili professionali e le relative figure, anche in considerazione di specifiche caratteristiche delle diverse imprese cooperative. Tale analisi e i suoi risultati costituiranno la base utile per una conseguente proposta al fine di procedere alla definizione, entro la vigenza del presente CCNL, di un nuovo sistema di inquadramento del personale.

Le parti stipulanti definiranno poi i tempi e le modalità e i criteri per il passaggio dal sistema concordemente identificato, fermo restando che la prima fase di applicazione il re inquadramento dei lavoratori dovrà essere attuato senza perdite ne vantaggi per aziende e per i dipendenti.

SEZIONE PRIMA
DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

PARTE I

DISCIPLINA GENERALE

1. *Il contratto di apprendistato è disciplinato dal D.lgs. 81/2015 (artt. da 41 a 47) a cui le parti espressamente rinviano e dalle disposizioni contenute nella presente sezione.*

Art. 63
FORMA DEL CONTRATTO

1. Il contratto di apprendistato, il patto di prova ed il relativo piano formativo individuale devono essere redatti in forma scritta. Nel contratto devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, eventualmente quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato.

2. Il piano formativo individuale, allegato 14 al presente accordo, dovrà essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto ovvero nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

Art. 64
PERIODO DI PROVA

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

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

Art. 65
LIMITI NUMERICI

Ai sensi dell'art.42, comma 7, D.lgs. 81/2015 il numero complessivo di apprendisti, che l'impresa
può assumere, anche tramite agenzia di somministrazione, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro.

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

Art. 66
PROCEDURE DI APPLICABILITÀ

1. Le imprese cooperative, che intendono assumere apprendisti, debbono presentare domanda corredata dal piano formativo, predisposto sulla base di progetti standard, al Comitato Misto Paritetico, il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'impresa o alla regolamentazione dei profili formativi definiti dalle Regioni.

2. Ove il Comitato Misto Paritetico non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta

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

Art. 67
TUTOR O REFERENTE AZIENDALE

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

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

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

Art. 68
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

1) impartire o far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
2) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo:
3) non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o il mestiere per il quale è stato assunto;
4) consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna alla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;

accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli

Art. 69
DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

1) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2) prestare la sua opera con la massima diligenza;
3) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
4) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale della Distribuzione Cooperativa e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

Art. 70
PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

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

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

3.

Art. 71
RECESSO ALLA SCADENZA

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, *sarà tenuta, ai sensi dell'art. 42, comma 4, del D.lgs. 81/2015* a comunicarlo all'altra con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente della scadenza del periodo di formazione.

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

Qualora nessuna delle parti eserciti la suddetta facoltà di recesso il rapporto proseguirà

come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 72

RICONOSCIMENTO DEI PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

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

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

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

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

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

Art. 73

RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE E REGISTRAZIONE NEL LIBRETTO FORMATIVO

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

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

Art. 74
TRATTAMENTO NORMATIVO

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

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

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

Art. 75
TRATTAMENTO ECONOMICO

1. *Ai sensi dell'art. 41, comma sub b) del D.lgs. 81/2015* i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

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

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

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

Art. 76
PERCENTUALE DI CONFERMA

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

Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato ovvero fino a tre contratti di apprendistato per le Imprese Minori di cui al CCNL della Distribuzione Cooperativa.

Art. 77
PREVIDENZA COMPLEMENTARE ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

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

Art. 78
FORMAZIONE FINANZIATA - FONCOOP

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

PARTE II
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Art. 79
SFERA DI APPLICAZIONE

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

Art. 80
DURATA DELL'APPRENDISTATO

Ai sensi dell'art. dell'art. 42, comma 2 D.lgs. 81/2015, il periodo di apprendistato professionalizzante, tenuto dalle parti conto del tipo di qualificazione da conseguire, non potrà superare le seguenti durate:

1° livello	36 mesi
2° livello	36 mesi
3° livello super	36 mesi

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

Art. 81
FIGURE PROFESSIONALI DELL'ARTIGIANATO

Ai sensi dell'art. art 44 comma 2 D.lgs. 81/2015 e quindi in deroga al precedente art. 81 del presente accordo le parti hanno individuato le figure professionali aventi contenuti di competenze omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali quindi è possibile che i contratti di apprendistato siano stipulati per una durata sino a cinque anni. Tali figure professionali sono quelle indicate nell'allegata Tabella 2 che è da intendersi parte integrante del presente accordo.

Art. 82

DURATA, CONTENUTI E MODALITÀ DI EROGAZIONE

DELL'IMPEGNO FORMATIVO

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

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

3. *In assenza del libretto formativo la registrazione della formazione*

erogata, sia interna in affiancamento sia esterna, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici o fogli firma.

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

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

Art. 98
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Il contratto a tempo determinato è disciplinato dal D.lgs. 81/2015 (artt. da 19 a 29), a cui le parti espressamente rinviano, e dalle disposizioni contenute nella presente sezione.

2. *Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 81/2015, nei seguenti casi sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato per una durata superiore ai dodici mesi e non eccedente i ventiquattro mesi nonché rinnovare e prorogare tali contratti, fermo rimanendo quanto previsto dall'art.19 comma 2:*
    a) *Festività natalizie: nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio.*
    b) *Festività pasquali: nel periodo compreso tra quindici giorni precedenti e quindici giorni successivi al giorno di Pasqua.*
    c) *Nuove aperture e ristrutturazioni: nel periodo massimo di 24 mesi, a partire da due mesi precedenti alla nuova apertura di unità produttiva o nel periodo massimo di 24 mesi a partire da due mesi precedenti alla fase di ristrutturazione, intesa come ampliamento della superficie di vendita.*
    d) *Sostituzione ferie: le assunzioni a tempo determinato effettuate per la sostituzione di lavoratori in ferie.*

3. *Ai sensi e per gli effetti dell'art.19 lett. a) comma 1 e comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, è possibile rinnovare e prorogare i contratti a tempo determinato, per una durata superiore ai dodici mesi, in caso di picco di attività in zone e/o unità produttive a vocazione turistica individuate a livello aziendale.*
   A livello aziendale sarà anche definito il periodo in cui sarà possibile utilizzare lavoratori a tempo determinato in caso di picco di attività. Tale periodo non potrà essere complessivamente superiore a cinque mesi l'anno anche frazionati.

4. *Il contratto di assunzione individuale dovrà richiamare, espressamente, gli specifici casi previsti dal presente articolo.*

5. *E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di:*
   a. *concordare percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati;*
   b. *verificare che le opportunità di lavoro nei casi previsti dal presente articolo possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale presenti nelle unità produttive.*

6. Fermi restando i diritti di precedenza previsti dall' art. 24 del D.lgs. 81/2015, alla contrattazione di secondo livello è demandato il compito di definire le condizioni e le modalità per l'esercizio del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, presso la stessa impresa con la medesima qualifica e mansione.

7. *Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs 81/2015,* il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. La contrattazione collettiva di secondo livello potrà aumentare il periodo di efficacia del diritto di precedenza di cui sopra.

8. Ai sensi *dell'art.24, comma 4, D.Lgs 81/2015,* il diritto di precedenza di cui ai precedenti commi 5 e 6 può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed entro tre mesi nel caso di attività

stagionali e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Art. 99
SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1. Ferma per il resto la disciplina della successione di contratti a tempo determinato, di cui all'art. 19, comma 3, del D.lgs. 81/2015, le parti, nell'ottica della stabilizzazione occupazionale prevista dal capitolo su «efficienza, competitività, processi di stabilizzazione occupazionale», convengono che le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto non si avvarranno della facoltà di stipulare un ulteriore successivo contratto a tempo determinato *ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs.n.81/2015.*

Art. 101
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

1. Il contratto di somministrazione è disciplinato dal D.lgs. 81/2015 (artt. da 30 a 40) a cui le parti espressamente rinviano e dalle disposizioni contenute nella presente sezione.

2. *Ai sensi del comma 1 lett.a), di cui all'art. 19 del D.Lgs n. 81/2015,* le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono di utilizzare i casi stabiliti dall'art. 98 commi 2 e 3 del presente contratto nazionale, quali ulteriori casi di assunzione con contratto di somministrazione a termine.

Art. 102
PERCENTUALE DI LAVORATORI ASSUMIBILI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CON CONTRATTO DI LAVORO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

1. Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato, di cui all'art. 98, non potrà superare il 13 % annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva assunto con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato alla data del 1° gennaio di ogni anno.

2. Ferme restando le ragioni di stipulazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, le parti convengono che l'utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui all'art 100, non potrà superare il 13 % annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva assunto con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato alla data del 1° gennaio di ogni anno.

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

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

6. Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.
7. Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.
8. Ferme restando le esclusioni di cui al precedente comma, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e i lavoratori impiegati previa stipulazione di contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 101, non potranno complessivamente superare il 22% annuo dell'organico in forza nella singola unità produttiva con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato.

9. Ferme restando le misure indicate nei precedenti commi, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva portando le eccedenze a compenso del minor numero dei lavoratori assunti in altre unità produttive.

10. Le assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato o di lavoratori somministrati a tempo determinato effettuate in base al comma precedente non potranno comunque superare il 22% annuo dell'organico a tempo indeterminato e di apprendistato in forza nell'unità produttiva alla data del 1°gennaio di ogni anno.

11. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate intese diverse con riferimento ai limiti del presente articolo.

12. Sono fatte salve le percentuali di assunzioni con contratti a termine o di lavoro somministrate a termine definite da accordi aziendali in essere.

SEZIONE QUARTA
IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. .... (vecchio art.105)
NORMATIVA

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D.Lgs 81/2015 (artt. da 4 a 12) a cui le parti espressamente rinviano e dalle disposizioni contenute nella presente sezione.

Art. 103
NOZIONI, PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ

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

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

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

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

a) volontarietà da entrambe le parti;
b) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni

c) modificabilità dell'articolazione dell'orario inizialmente concordato sulla base di intese volontarie fra le parti;
d) disponibilità delle imprese cooperative a fornire adeguate informazioni alle R.S.U./R.S.A. o in mancanza alle OO.SS. territoriali a richiesta delle stesse in materia di lavoro supplementare e clausole elastiche, al fine di un confronto anche finalizzato a possibili intese.

Art. 104
TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. *Ai sensi dell'art.8 comma 6, D.Lgs 81/2015,* il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni *o di pari livello e categoria legale* a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

2. *Ai fini del diritto di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale si rinvia all'art. 8, del D.Lgs 81/2015, analogamente ai fini del diritto di priorità nella trasformazione si rinvia al medesimo art. 8 del D.Lgs 81/2015.*

3. *Ai fini dei diritti di precedenza dei lavoratori a tempo parziale, con contratto a tempo determinato, si rinvia a quanto previsto all'art. 24 del D.Lgs 81/2015.*

4. *I lavoratori studenti, assunti con contratto a tempo indeterminato della durata di 8 e, rispettivamente, di 16 ore settimanali ai sensi dell'art. 105, comma 5, avranno diritto, su richiesta del lavoratore, alla trasformazione del rapporto ~~di precedenza,~~ al momento in cui cessa la condizione di studente, con riguardo al passaggio del proprio rapporto di lavoro a 20 ore settimanali, in caso di nuove assunzioni a tempo parziale e a tempo indeterminato con orario di lavoro settimanale di 20 ore.*

5. *Fermo restando quanto previsto dall'art.8, comma 5, del D.Lgs 81/2015, compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a tredici anni di vita del bambino, il genitore può richiedere, secondo modalità e norme definite a livello aziendale, il passaggio a tempo parziale. Al termine del periodo il genitore riprenderà il lavoro a tempo pieno.*

6. Le modalità di gestione del lavoro a tempo parziale saranno contrattate preventivamente tra le parti in sede aziendale. In tale ambito la collocazione

temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà compresa nelle articolazioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 116

Art.106
FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'art.*-5 comma 1, D.Lgs 81/*

2. Ai sensi dell'art.*5, comma 2, del D.Lgs 81* nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

3. Fermo restando quanto previsto *dall'art. 7 del D.Lgs 81/2015* il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, rispetto a quello dei dipendenti dello stesso livello contrattuale che effettuano l'orario normale di lavoro. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali realizzati sulla materia.

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

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

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

studenti, donne e/o lavoratori anche occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro. Diverse previsioni potranno essere definite previo accordo aziendale e, laddove non si eserciti la contrattazione collettiva aziendale, previo parere vincolante di conformità *della Commissione Paritetica Nazionale.*

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

Art. 107
PART TIME CON ORARIO A 30 ORE

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

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

Tale forma di part-time sarà realizzata tramite progetti da concordare al secondo livello di contrattazione. Tali progetti prevederanno l'adesione dei lavoratori anche attraverso la volontaria trasformazione dell'accordo individuale di lavoro a tempo parziale.
Le parti convengono che a seguito della introduzione di tale forma di part-time, si procederà alla verifica degli effetti prodotti a livello aziendale e di sistema.

Art. 108
LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

1.Il lavoro supplementare e straordinario è disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs 81 del 15 giugno 2015.

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

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

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

5.-Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs 81/2015 le parti convengono di ritenere ammissibile, fatto salvo il consenso del lavoratore, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, l'effettuazione di lavoro supplementare sino a concorrenza dell'orario normale settimanale di lavoro del tempo pieno.

6. Le parti si danno reciprocamente atto e convengono che la presente disciplina del lavoro supplementare è globalmente di miglior favore per il lavoratore rispetto a quella prevista *dall'art. 6 D.Lgs 81/2015.*

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

Art. 109
CLAUSOLE ELASTICHE

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

2. La variazione in aumento, anche delimitata nel tempo, della durata della prestazione del lavoratore a tempo parziale può avvenire *mediante l'inserimento nel* contratto di lavoro, anche se stipulato a tempo determinato, di una clausola elastica, in ragione di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

3. È demandato alla contrattazione collettiva di secondo livello, *rispetto alla variazione in aumento e/o alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, la facoltà di* stabilire:

a) il limite massimo di dette variabilità, *ai sensi dell'art. 6, comma 6 del Dlgs. 81/2015*
b) le specifiche compensazioni di carattere retributivo ovvero nelle diverse forme convenute;
c) le modalità con cui può procedersi alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

4. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 1, le ore di lavoro normali effettivamente oggetto di variazione verranno retribuite con una maggiorazione pari all'1,5%, comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.
In alternativa le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno *155,00* euro, da corrispondere per quote mensili. Tale

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

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

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

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

a) esigenze di carattere familiare conseguenti a paternità o maternità; inabilità del coniuge, figlio o convivente;
b) esigenze di tutela della salute, certificate dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma;
d) esigenze di studio
e) la contrattazione collettiva potrà prevedere ulteriori casi di recesso dal contratto part time

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

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

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

10. Qualora le ragioni di cui al precedente comma 5 consistano in esigenze di natura transitoria, il lavoratore potrà, anziché recedere dal patto, chiederne la sospensione temporanea degli effetti.

11. La dichiarazione di recesso dal patto e la richiesta della sua sospensione non potranno intervenire prima che siano decorsi 6 mesi dalla data della stipulazione del patto stesso e dovranno comunque essere corredate dalla necessaria documentazione di cui al comma 5.

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

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

Art. 110
LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D,Lgs 81/2015i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico- degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 8, comma 4, del D,Lgs 81/2015, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico- degenerative ingravescenti, riguardanti il coniuge, la parte di un unione civile di cui all'art. 1, comma 20, Legge 76 del 20 maggio 2016, , o il convivente di fatto ai sensi dell'art. 1, comma 36

della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita-è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Ai sensi *dell'art. 8, comma 5, del D.Lgs 81/2015*, in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 L. 4 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 111
CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

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

TITOLO XV
DISCIPLINA PER LE IMPRESE MINORI DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Art. 145
PREMESSA

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

Le parti convengono infatti che tali presenze della distribuzione cooperativa consentono il mantenimento di un servizio essenziale, garantendo ai residenti dei piccoli centri e delle realtà periferiche o di prossimità la possibilità di acquistare sul posto beni di prima necessità di qualità ed a

prezzi convenienti, contribuendo a contenere il fenomeno dello spopolamento e del degrado di tante zone del nostro paese e, con condizioni di lavoro regolare.

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

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

Tanto premesso le parti hanno convenuto di riservare alle imprese minori, come definite dal successivo art. 146, la disciplina speciale contenuta nel presente Titolo.

Art. 146
NOZIONE DI IMPRESE MINORI

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

2. Ai fini della attribuzione ad una impresa della qualifica di impresa minore si procederà, in sede di *confronto al secondo livello*, alla verifica della sussistenza della prevalenza della tipologia "superette" nella rete distributiva aziendale, riferita all'insieme delle unità produttive "superette", e/o tipologia inferiore.

Art. 147
ORARIO DI LAVORO

1. L'orario normale di lavoro nelle imprese di cui al presente titolo è fissato per tutti i lavoratori in 40 ore settimanali con applicazione del divisore convenzionale 168.

In considerazione del ruolo sociale che le piccole cooperative svolgono in territori disagiati e/o a bassa densità di popolazione e della particolare gravità della situazione economica, nelle imprese minori della distribuzione cooperativa identificate nel presente titolo, che constano di una sola unità produttiva ovvero che occupano fino ad una media per unità produttiva di 20 addetti equivalenti f.t., i permessi individuali

annui sono riconosciuti nella misura di 60 ore per tutti i lavoratori dipendenti.
Saranno riconosciute ulteriori 12 ore di permesso retribuito in misura pari a 6 ore a decorrere dal 1° aprile 2025 e a ulteriori 6 ore dal 1° aprile 2026, fermo restando l'obbiettivo del raggiungimento delle 88 ore di permessi retribuiti a regime.

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa l'impresa attiverà il confronto a livello aziendale o territoriale finalizzato ad intese, per realizzare diversi regimi di orario con il superamento e con la riduzione dell'orario normale di cui sopra. Il superamento sarà consentito, fino al limite massimo di 44 ore e la riduzione fino ad un minimo di 24 ore settimanali e per un massimo di 26 settimane, anche non consecutive, nel corso di un anno dall'inizio della flessibilità.

2. Previo confronto a livello aziendale o territoriale, in armonia con quanto disposto dall'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 e a fronte delle ragioni tecniche obiettivamente insite nella particolare organizzazione del lavoro delle imprese minori, il periodo per il calcolo della durata media massima dell'orario di lavoro è consentito che sia applicabile sino ad un massimo di 12 mesi.

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

4. Le ore di cui sopra e quelle derivanti dal monte ore di riduzione di orario stabilite dall'art. 115 saranno utilizzate, in accordo tra le parti, a titolo di permesso individuale ovvero con diverse modalità, tra le quali quelle stabilite dall'art. 119. Ciò in contemperanza tanto con le esigenze dei lavoratori quanto con quelle dell'impresa.
In riferimento alle imprese minori che occupino fino a 30 unità lavorative ed una media aziendale per singola unità produttiva non superiore a tre unità, le parti in sede di contrattazione aziendale o territoriale potranno definire diverse modalità di gestione delle ore di cui al 1° capoverso del presente comma.

Art. 14B
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

1. È demandata alla contrattazione collettiva territoriale o aziendale la possibilità di prevedere la definizione o la ridefinizione di profili che rappresentino l'effettivo contenuto delle singole professionalità ed il loro inquadramento in relazione alle oggettive specificità e caratteristiche delle

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

Art. 150
NORMA DI RINVIO

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

NOTA A VERBALE

A far data dalla sottoscrizione del CCNL la durata minima del rapporto di lavoro a tempo parziale sarà quella generale prevista dall'art. 106.

Art. 162
DIRITTI DEL LAVORATORE AMMALATO

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

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

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

3. *Al lavoratore affetto da malattie oncologiche, a cui sia stata riconosciuta una invalidità non inferiore al 50%, in caso di superamento del periodo di comporto verrà riconosciuta una ulteriore mensilità aggiuntiva a carico della Cooperativa.*

TITOLO XVIII

GENITORIALITA'

Art. 169
CONGEDO DI MATERNITA'

1. Le disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità sono disciplinate dal D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151, così come modificato successivamente anche dal D.Lgs n. 80 del 15 giugno 2015, a cui le parti espressamente rinviano e dalle disposizioni contenute nella presente sezione.

2. Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151, durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice deve astenersi dal lavoro:

I. durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
II. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
III. durante i tre mesi dopo il parto e, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, per i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto. *Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto*

3. La lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente il parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
In alternativa a quanto disposto ai punti precedenti I, II e III e ai sensi del comma 1.1, dell'art. 16 del Dlgs 151/2001 è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario

nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante del nascituro

4. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).
5. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
6. Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
7. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, la cooperativa è obbligata a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso. I periodi di assenza obbligatoria, indicati ai punti I), II) e III) del primo comma, devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari, alle ferie e al trattamento di fine rapporto.

8. Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80 % della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre n. 833 del 1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L n. 663 del 1979, convertito in legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'importo anticipato

dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 dello stesso.

9. Per i soli periodi indicati nel primo comma di cui ai punti I), II), III), relativamente alla astensione obbligatoria, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore, a decorrere dal 1° gennaio 2000.
10. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi degli artt. 1 e 2, del D.L. n. 633/1979 convertito con legge n. 33/1980.
11. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli artt. 26 e 31 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 170
CONGEDO PARENTALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

I. I. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
II. al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
III. qualora ci sia un solo genitore, *ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici* i mesi.

3. *La contrattazione collettiva di settore, anche di livello aziendale, può stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva aziendale delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione oraria e quella giornaliera.*

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

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

6. *Per i periodi di congedo parentale e fino ai dodici anni di vita del bambino, è dovuta un'indennità così come prevista dall'art. 34 ss.mm.ii del D. Lgs.26 marzo 2001, n. 151.* L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 dello stesso.
I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

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

8. Le disposizioni del presente articolo, ai sensi degli artt. 36 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.–*Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.*

9. Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione

di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa può avvenire anche con anticipo fino a tre mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione.

Art. 171
CONGEDI DEI GENITORI

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

2. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs, 26 marzo 2001, n. 151. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. *Inoltre, la madre ha diritto ai riposi per allattamento durante il congedo parentale del padre.*

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

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

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

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

7. La lavoratrice e, alternativamente, il padre lavoratore, previa dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 4 DPR 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro *per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di eta' non superiore a tre anni.* ovvero nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore,

per malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, dietro presentazione di certificato medico ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe le ferie in godimento da parte del genitore.

Art....
IL PRIMO ANNO CON IL TUO BAMBINO

Al fine di favorire la permanenza della madre lavoratrice col proprio figlio per il primo anno di vita, al genitore madre che, al termine del periodo di astensione obbligatoria, abbia usufruito in modo continuativo dell'intero periodo di congedo parentale facoltativo, di cui all'art. 32 del Testo Unico D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151, verrà data la possibilità di usufruire di:

- *un ulteriore mese di astensione facoltativa per maternità, in aggiunta a quella già usufruita, retribuita dal datore di lavoro con una indennità pari al 30% della mensilità lorda.*
- *un ulteriore periodo di congedo non retribuito fino al compimento di un anno di vita del bambino.*

Le richieste dovranno essere presentate con un preavviso minimo di almeno 30 giorni.

Art. 172
CONGEDO DI PATERNITA'

Il padre lavoratore ha diritto di usufruire del congedo *di paternità obbligatorio alle condizioni e nei termini fissati dall'28, 29, 30 -art. 27 bis del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.*

In aggiunta a quanto previsto dalla legge sono concessi al padre lavoratore ulteriori dieci giorni usufruibili in modo continuativo o frazionato, in occasione della nascita del figlio con un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione a carico del datore di lavoro.

Questo congedo potrà essere usufruito dal padre lavoratore esclusivamente a giornate intere, e comunque entro i primi cinque mesi di vita del bambino. Per l'esercizio del diritto il padre dovrà comunicare l'intenzione di usufruire del congedo con un preavviso minimo di cinque giorni.

Tali ulteriori giorni di congedo assorbiranno quelli allo stesso titolo, eventualmente già previsti dalla contrattazione di secondo livello.

Art. .....
PERMESSI PER PATERNITA'

1. Ai fini di favorire il reinserimento della madre lavoratrice nel luogo di lavoro, al padre lavoratore che, in alternativa alla madre, usufruisce del congedo parentale, di cui alla lett. b) dell'art. 32 del D.lgs. 151/2001, verrà riconosciuto un ulteriore mese di astensione facoltativa dal lavoro, retribuito dal datore di lavoro con la stessa indennità prevista per legge.

2. La richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno cinque giorni.

Art. 173
CERTIFICAZIONE DI GRAVIDANZA

1. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire alla cooperativa il certificato medico rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
2. Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'impresa cooperativa, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.
3. Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegni le dimissioni durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, si osserva la disciplina stabilita dall'art. 200.
4. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria o puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico dell'impresa cooperativa in modo da raggiungere complessivamente l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 184.

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

Art....

FECONDAZIONE ASSISTITA

1. Al fine di promuovere azioni positive a sostegno della maternità e paternità, in aggiunta a quanto previsto dalle normative vigenti in materia di fecondazione assistita, potranno essere riconosciuti alle lavoratrici e ai lavoratori che ne facciano documentata richiesta, 30 giorni di permesso non retribuito per ogni evento di fecondazione.
2. La richiesta deve essere presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore con un preavviso minimo di 30 giorni.
3. Tali ulteriori giorni di permesso assorbiranno quelli allo stesso titolo, eventualmente già previsti dalla contrattazione di secondo livello.

Art.....

RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE

1. Compatibilmente con le esigenze aziendali, il lavoratore in possesso di permesso di soggiorno, potrà richiedere un periodo di congedo non retribuito fino ad un massimo di 30 giorni continuativi, per ricongiungimento con la famiglia di origine.
2. La richiesta dovrà essere documentata tramite il nulla osta al ricongiungimento familiare rilasciato da parte dello Sportello unico per l'Immigrazione.
3. La richiesta dovrà essere presentata al datore di lavoro con un preavviso minimo di 30 giorni.

Art. 185
AUMENTI RETRIBUTIVI MINIMI TABELLARI

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali:

		DECORRENZE						TOTALE
LIVELLO	PARAM	01/04/2023	01/04/2024	01/05/2025	01/12/2025	01/11/2026	01/03/2027	
quadro	255	53,13	123,96	53,13	61,98	61,98	70,83	425,00
1	232	48,33	112,78	48,33	56,39	56,39	64,44	386,67
2	202	42,08	98,19	42,08	49,10	49,10	56,11	336,67
3S	180	37,50	87,50	37,50	43,75	43,75	50,00	300,00
3	167	34,79	81,18	34,79	40,59	40,59	46,39	278,33
4S	155	32,29	75,35	32,29	37,67	37,67	43,06	258,33
4	144	30,00	70,00	30,00	35,00	35,00	40,00	240,00
5	130	27,08	63,19	27,08	31,60	31,60	36,11	216,67
6	100	20,83	48,61	20,83	24,31	24,31	27,78	166,67

Erogazione Una Tantum

Ad integrazione di quanto concordato in materia con il Protocollo Straordinario di settore del 22 dicembre 2022, le parti firmatarie del presente accordo di rinnovo intendono completare l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, prevedendo esclusivamente a favore dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, la corresponsione di un importo forfettario aggiuntivo di "una tantum" pari a 350 euro lordi, al IV livello riparametrato sugli altri livelli.

Pertanto, verrà erogato un importo forfettario a titolo di "una tantum" così come da tabella sottostante:

LIVELLO	PARAM	01/04/2024	01/04/2025	TOTALE
quadro	255	354,17	265,63	619,79
1	232	322,22	241,67	563,89
2	202	280,56	210,42	490,97
3S	180	250,00	187,50	437,50
3	167	231,94	173,96	405,90
4S	155	215,28	161,46	376,74
4	144	200,00	150,00	350,00
5	130	180,56	135,42	315,97
6	100	138,89	104,17	243,06

Ai soli fini del computo tale importo, divisibile in 15 quote mensili, o frazioni, verrà determinato in proporzione alla durata del rapporto ed alla effettivo servizio prestato nel periodo che va dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023.

Gli importi di cui sopra, che saranno riproporzionati per i lavoratori a part-time, verranno erogati ai lavoratori aventi diritto, a condizione che risultino ancora in forza alla data dell'erogazione.

I suddetti importi verranno calcolati come segue:

- *In misura piena ai lavoratori che sono stati in forza senza soluzione di continuità per il periodo dal 1/01/2022 al 31/03/2023*

- *Pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo dal 1/01/2022 al 31/03/2023*

- *Non saranno conteggiati ai fini dell'anzianità i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto. Sono computati, a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e i periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per la fruizione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.*

Tali importi sono esclusi ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e dalla base di calcolo del Trattamento di fine rapporto.

Con l'erogazione dell'importo forfettario aggiuntivo "una tantum", le parti dichiarano definitivamente assolta ogni spettanza economica riferita o comunque riferibile all'intero periodo di vacanza contrattuale (1° gennaio 2020 - 31 marzo 2023) a qualsivoglia titolo.

Le parti dichiarano che non è dovuta alcuna ulteriore spettanza economica riferita o comunque riferibile a eventuali periodi di carenza o vacanza contrattuale, a qualsivoglia titolo.

Art. 226
DECORRENZA E DURATA

1. *Il presente contratto decorre* dal 1° aprile 2023 *ed avrà vigore fino al* 31 marzo 2027.

2. Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo stesso (29 marzo 2024)

3. Il contratto si intenderà rinnovato per la stessa durata di cui al primo comma se non disdetto almeno tre mesi prima della sua scadenza con raccomandata a.r. *o a mezzo di PEC.* In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.