



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**per i dipendenti dalle aziende, per i dipendenti e soci delle cooperative**  
**esercenti attività nel settore terziario e servizi**

(Decorrenza: 8 luglio 2009 Scadenza: 7 luglio 2012)

Parti stipulanti:

**FEDARCOM** Federazione Nazionale Autonoma Rappresentanti, Commercianti, Operatori del Turismo, Artigiani e PMI rappresentata dal Presidente Emanuele Cafà e dal rappresentante Micheleantonio Patti

**CIFA** Confederazione Italiana Federazioni Autonome rappresentata dal Presidente Andrea Cafà e dal rappresentante del Nord Italia Roberto Nicoletti

e

**FIADEL** Federazione Italiana Autonoma Dipendenti nella persona del segretario generale Francesco Garofalo

**Testo del c.c.n.l.**  
**Premessa**

Le Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie ritengono di aver dato con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.

Il contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Infatti, con il Protocollo Aggiuntivo al Trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea.

*Capo*  
*Garofalo*  
*1*  
*Brughi*  
*Autore*  
*Cafà*

Per questi obiettivi, le Organizzazioni sindacali e datoriali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni sindacali e datoriali, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

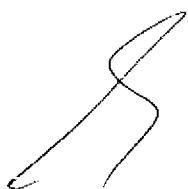
- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo di medio livello che, dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabile nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.

- Il secondo, di livello regionale, o provinciale, o aziendale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare.

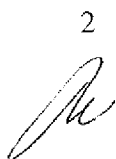
Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Sono state, inoltre, adeguate le retribuzioni rispetto al potere di acquisto ed accresciute le possibilità di guadagno con l'introduzione di elementi remunerativi della produttività e dei risultati aziendali.

Nel rispetto della coerenza dichiarata in tema di politica dei redditi, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, e formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulla evoluzione del costo della vita.



2



Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire, in tutti gli ambiti territoriali, perchè una parte non trascurabile degli utili aziendali vengano destinate al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

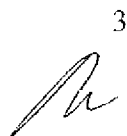
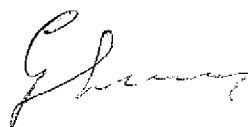
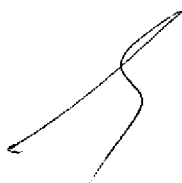
Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile, che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

**Titolo I**  
**VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**  
**Art. 1**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere dalle Cooperative esercenti attività nel settore "COMMERCIO, CONSUMO, DISTRIBUZIONE e SERVIZI", a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nonché le attività affini e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato. Le Parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U.E., sia compreso l'impegno da parte delle Cooperative all'applicazione del presente CCNL e di legge in materia di lavoro.

**a) Area amministrativa e giuridica**

- fornitori di enti pubblici e privati;
- imprese di casermaggio e fornitori vari;
- compagnie di importazione ed esportazione;
- aziende per il commercio internazionale;
- agenzie pubblicitarie;
- agenzie di affari (immobiliari, multiproprietà, uffici residence);
- agenzie finanziarie, agenzie di brokeraggio assicurativo e finanziario;
- marketing, promozione alle vendite, indagine di mercato;
- aziende per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- istituti di mostre, fiere congressi e convegni;
- agenzie di leasing, carte di credito;
- ricerca e selezione del personale;
- call-center.



§§§§

**b) Area tecnica**

- studi statistici ed attuariali;
- informatica, telematica ed eidomatica, elaborazione dati ed elaborazioni testi;
- auditing, revisione contabile;
- società fiduciarie e di revisione ed organizzazione;
- società di assistenza fiscale e tributaria;
- progettazione, consulenza professionale organizzata;
- studi professionali;
- autoscuola ed agenzie di pratiche auto;
- copisterie e fotocopiatrice.

§§§§

**c) Area socio-sanitaria**

- associazioni gestite da enti religiosi, da fondazioni da cooperative e da privati operanti nel campo educativo sociale ed assistenziale;
- laboratori di analisi, centri di diagnostica;
- cooperative di trasporto privato di malati e di portatori di handicap.

§§§§§

**d) Ausiliari del commercio con l'estero**

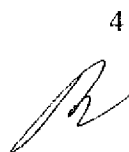
- agenti e rappresentanti di commercio;
- mediatori pubblici e privati;
- commissionari;
- stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno ed al servizio delle proprie aziende);
- fornitori di enti pubblici e privati ( imprese di casermaggio fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
- imprese di facchinaggio, compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
- imprese portuali di controllo.

§§§§§§

**e) Servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone**

- imprese di leasing;
- recupero crediti, factoring;
- servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;



4  




- servizi di revisione contabile, auditing;
- servizi di gestione ed amministrazione del personale;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
- ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinione e telemarketing, televendite, call-center;
- consulenza di direzione ed organizzazione aziendale;
- agenzie di relazioni pubbliche;
- agenzie di informazioni commerciali;
- servizi di design, grafica, progettazione ed allestimenti di interni e vetrine;
- servizi di progettazione industriale, engineering;
- servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- agenzie pubblicitarie;
- concessionarie di pubblicità;
- aziende di pubblicità;
- agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- promozione vendite;
- agenzie fotografiche;
- uffici residence
- società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- intermediazione merceologica;
- recupero e risanamento ambiente;
- altri servizi alle imprese ed alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, gestione parcheggi;
- autorimesse ed autoriparatori non artigianali;
- società di carte di credito;
- uffici cambi extra bancari;
- servizi fiduciari;
- buying office;
- agenzie di brokeraggio;
- aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- agenzie di operazioni doganali;
- servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatura (comprende anche la classe "agenzie pratiche auto");
- servizi di traduzioni ed interpretariato;
- agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- vendita di multiproprietà;
- autoscuole;
- agenzie di servizi matrimoniali;
- altri servizi alle persone;
- noleggio e vendita di audiovisivi.

Tutte quelle attività simili che possono essere annoverati nel settore del terziario e servizi.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione. Le parti concordano che il presente c.c.n.l. sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente c.c.n.l.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali, provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende e delle Cooperative all'applicazione del presente c.c.n.l. e di legge in materia di lavoro. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente c.c.n.l. non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente c.c.n.l., che restano a lui assegnate "ad personam". Per quanto non espressamente previsto dal presente c.c.n.l. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

**Titolo II**  
**LIVELLI DI CONTRATTAZIONE: NAZIONALE E REGIONALE**  
**O PROVINCIALE O AZIENDALE**

**Art. 2**

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di primo livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di secondo livello: contratto integrativo regionale o provinciale od aziendale di settore.

**Art. 3**

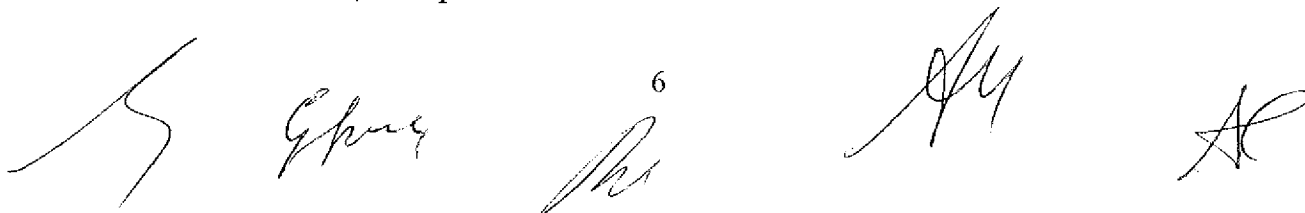
La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Aziende ed alle Cooperative il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente c.c.n.l..

Il presente c.c.n.l. è formato da una parte normativa la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale.

Per il rinnovo del presente c.c.n.l. è necessario che una delle parti dia, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo c.c.n.l. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente c.c.n.l., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, ne procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di

6



vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente c.c.n.l., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente c.c.n.l. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva di primo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

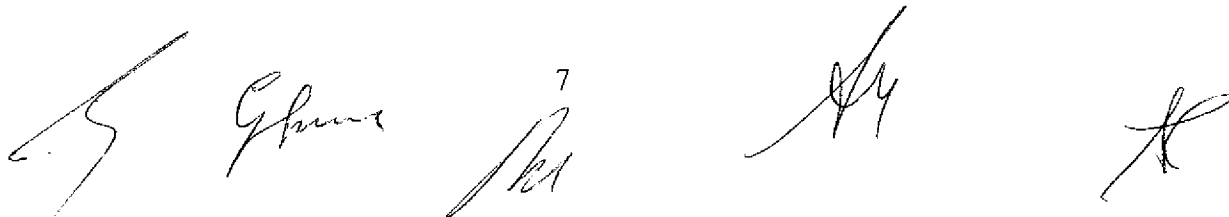
- a) Costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b) Regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

#### **Art. 4**

La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede regionale o provinciale o aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente c.c.n.l., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione Presenza";  
Detto elemento sarà concordato, in sede regionale o provinciale o aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti o nella regione o nella provincia o nella azienda, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali;
- c) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l., per la disamina ed approvazione dei contratti di formazione e lavoro, secondo la disciplina nazionale e le Leggi vigenti;
- e) attuazione della disciplina della formazione professionale;



f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal presente c.c.n.l., mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo di secondo livello regionale o provinciale o aziendale, ha durata quadriennale.

Nell'arco di vigenza del presente c.c.n.l. potrà aversi una sola fase negoziale a livello regionale o provinciale o aziendale, da svolgere conformemente alla seguente procedura.

La richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del presente c.c.n.l..

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali ne procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

### **Titolo III** **DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE**

#### **Art. 5**

Le parti riconoscendo che, data la tipicità delle Aziende e delle Cooperative e la loro ridotta dimensione operativa non è possibile individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specificità, ma intendendo comunque salvaguardare la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, nel mentre fanno espresso rinvio alle vigenti disposizioni, in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare 10 (dieci) ore retribuite a ciascun lavoratore dipendente o socio per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalle Organizzazioni stipulanti il presente c.c.n.l..

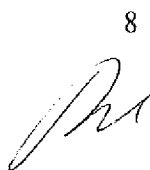
Esse convengono, altresì che bisogna tenere in particolare considerazione il contenuto delle convenzioni n.° 87 e 98 dell'O.I.L., riconoscendo il pieno diritto dei lavoratori, come anche dei datori di lavoro, ad organizzarsi in libere Associazioni sindacali e datoriali e ad aderirvi senza impedimenti. Sia i lavoratori che i datori di lavoro hanno diritto a trattare liberante ed in piena autonomia.

#### **Art. 6**

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.



8





## Art. 7

Le parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente c.c.n.l., anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro. Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale. Per il loro utilizzo avrà valore, esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente c.c.n.l..

## Titolo IV DECORRENZA - DURATA

### Art. 8

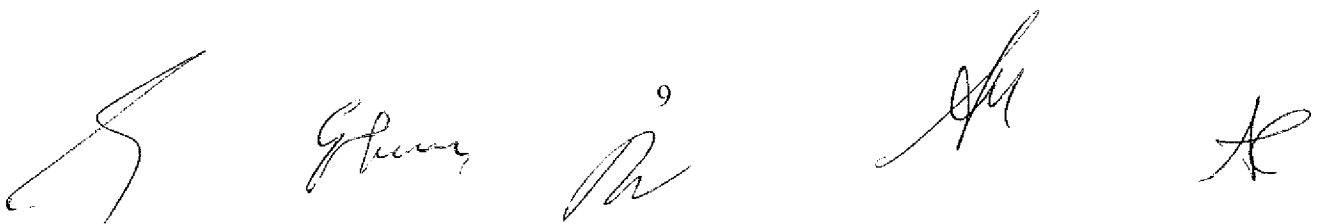
**Il presente c.c.n.l. decorre dall' 8 luglio 2009 e scadrà il 7 luglio 2012.**

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo. Per il rinnovo del presente CCNL. è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL. al fine di consentire l'apertura delle trattative. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione, applicato al minimo tabellare.



Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari all' 80% (ottanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente CCNL. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

## **Titolo V** **ESCLUSIVITA' DI STAMPA - DISTRIBUZIONE CONTRATTI**

### **Art. 9**

Il presente c.c.n.l. conforme all'originale, è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

### **Art. 10**

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente c.c.n.l. al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

### **Art. 11**

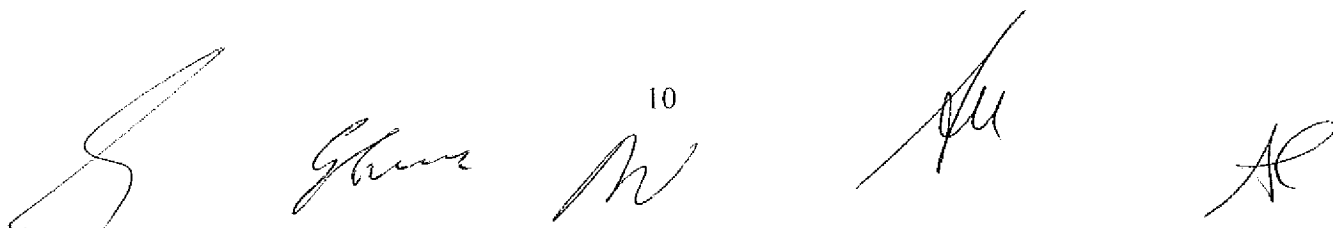
Le Aziende e le Cooperative sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente c.c.n.l..

## **Titolo VI** **EFFICACIA DEL CONTRATTO**

### **Art. 12**

Le norme del presente c.c.n.l. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.

10



Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente c.c.n.l., o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non, con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

**Titolo VII**  
**MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO**

**Art. 13**

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Aziende e delle Cooperative, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (legge 23 luglio 1991, n. 223 e legge 19 luglio 1993, n. 236 e successivi interventi), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente c.c.n.l., le parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente c.c.n.l., i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le parti altresì, s'impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

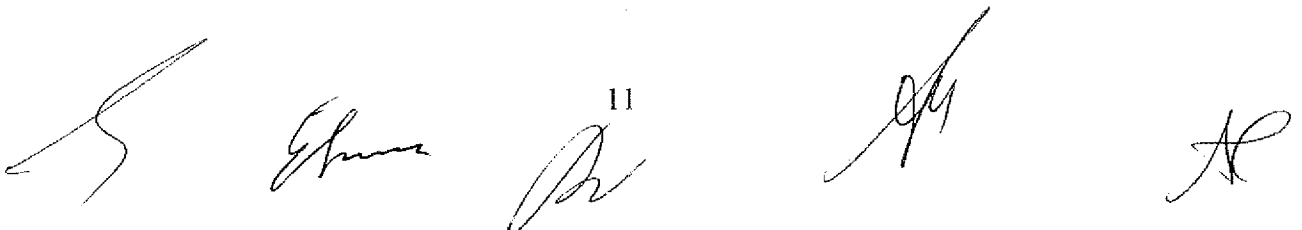
- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

**Titolo VIII**  
**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

**Art. 14**

La classificazione e l'inquadramento del personale sono definiti con una metodologia ispirata alla flessibilità organizzativa e alle esigenze del mercato del lavoro, con particolare riferimento al modello imprenditoriale cooperativo. I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo. Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

II



## LIVELLO QUADRO :

Appartengono a livello di Quadro i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che esplicano funzioni ad alto contenuto professionale di direzione esecutiva dell'attività della cooperativa sovrintendendo all'intera attività con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa (organizzazione, coordinamento);

### 1° livello:

Appartengono a questo livello i coimprenditori e i soci lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore, esplicano, anche in qualità di vice, in base alle istruzioni impartite, funzioni direttive, di coordinamento, ispezione e controllo per i quali è richiesta una particolare esperienza professionale.

Esemplificazioni:

- capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale, vendita e acquisti
- gestore o gerente di negozio o supermercato
- responsabile laureato in chimica o farmacia, analista sisternista).

### 2° livello:

Appartengono a questo livello i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che compongono particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze ed i soci coimprenditori e lavoratori dipendenti specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica

Esemplificazioni:

- revisore contabile
- estimatore nelle aziende di arte ed antichità
- spedizionario patentato
- enotecnico



12



-enologo, tecnico oleario, tecnico chimico di laboratorio anche con funzioni di vendita

- specialista di controllo di qualità

-cassiere principale

-consegnatario responsabile di magazzino

-capo piazzale

- pompista specializzato

### 3° livello:

Appartengono a questo livello i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità amministrative e tecnico-pratiche.

### Esemplificazioni:

-impiegato amministrativo

- vetrinista

- ottico diplomato da scuola riconosciuta

-operaio specializzato provetto

-commesso stimatore di gioielleria

-commesso di libreria che abbia responsabilità tecnica per il rifornimento librario

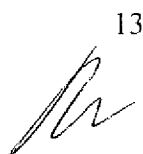
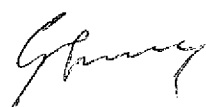
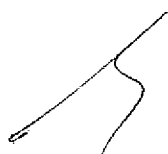
-addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato

-commesso specializzato nel settore alimentare di comprovata professionalità derivante da esperienze acquisite in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa

-conducente di autotreni e di autoarticolati

- macellaio specializzato provetto

### 4° livello:



13



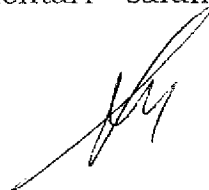
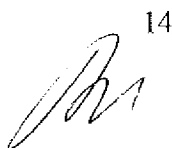
Appartengono a questo livello i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni esecutive che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

5° livello:

Appartengono a questo livello i soci ed i lavoratori dipendenti in possesso di capacità tecnico-pratiche, non sanitarie, necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità meramente esecutivi

Esemplificazioni:

- Impiegato d'ordine;
- Fatturista;
- Preparatore di commissione;
- Dattilografo;
- Schedarista;
- Operatore su macchine contabili non richiedenti elevate capacità;
- Addetto al controllo delle vendite;
- Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le Cooperative di distribuzione di libri riviste e giornali e le aziende giornalistiche;
- Campionarista, prezzista, addetto alle operazioni ausiliari alla vendita nelle Cooperative,
- Addetto all'insieme delle operazioni ausiliari alla vendita intendendosi per tale esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marca tura, di segnalazione dello scoperto nei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci
- Operaio qualificato che sulla base di indicazioni esegue lavori di normale difficoltà;
- Aiuto commesso;
- Aiuto banconiere di spacci e carni;
- Aiuto commesso nella vendita di prodotti alimentari -salumeria -pizzicheria



alimentari misti -negozi rivendita ortaggi e frutta -negozi e spacci di prodotti della pesca esercizi al dettaglio di latte e derivati ecc.;

-Conducente di automezzi leggeri (fino a 35 q. li);

#### 6° livello:

Appartengono a questo livello i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali

#### Esemplificazioni

-Fattorino

-Guardiano diurno e/o notturno;

-Custode;

-Usciere;

-Imballatore;

-Portapacchi;

-Avvolgitore;

-Fascettatore e tagliatore di testate nelle Cooperative di distribuzione di giornali;

-Ascensorista;

-Pompista comune;

-Lavatore;

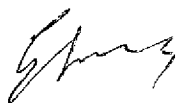

-Asciugatore;

-Imbragatore e Legatore;

-Conducente di motofurgone, di motobarca;

-Addetto al carico e scarico manuale dei colli pesanti e alla vigilanza

-Addetto ai servizi di pulizia, di cucina, riassetto camere, preparazione pasti, di lavanderia, giardinaggio, stiratura, animali domestici.



15



7° livello:

E' il livello dei lavoratori neoassunti, alla prima esperienza lavorativa, che, dopo un'anzianità di permanenza pari a 12 mesi, saranno inseriti al VII livello.

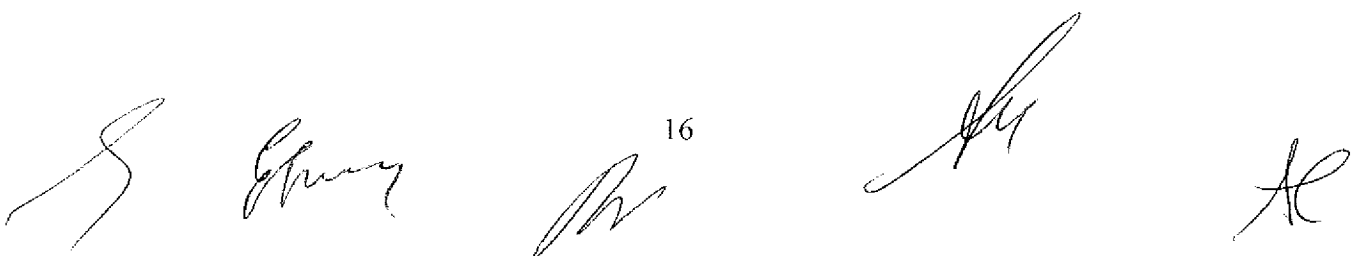
Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa della categoria, impiegati ed operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

**Art. 15**  
**Trattamento economico**

La normale retribuzione del socio coimprenditore ha natura di partecipazione agli utili dell'impresa di cui si è coassunto il rischio e non di un vero e proprio salario tradizionalmente inteso. Essa è costituita dalle seguenti voci:

1. paga base conglobata;
2. aumenti periodici di anzianità. L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al socio coimprenditore dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1% della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.
3. gratifica natalizia. In occasione delle feste Natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al socio coimprenditore un importo pari al 50% di una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio de/la prevalenza. La gratifica natalizia con accordo aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.
4. ristoro, in misura non superiore al 20% dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime che potrà essere anticipato anche a rate mensili.





livello	01/12/08	01/06/09	01/12/09	01/06/10	01/12/10	01/06/11	01/12/11	01/06/12	01/12/12
Quadro	1516.00	1581.59	1647.18	1712.77	1778.36	1843.95	1909.54	1975.56	2025.53
I	1355.70	1413.96	1472.22	1530.48	1588.74	1647.00	1705.26	1705.26	1705.26
II	1233.15	1283.61	1334.07	1384.53	1434.99	1485.45	1535.91	1570.96	1605.98
III	1132.03	1172.65	1213.27	1253.89	1294.51	1335.15	1375.75	1415.85	1465.88
IV	1065.12	1095.22	1125.32	1155.42	1185.52	1215.62	1245.72	1275.80	1305.76
V	973.08	1006.81	1040.54	1074.27	1108.00	1141.73	1175.46	1209.48	1243.50
VI	904.61	937.91	971.21	1004.51	1037.81	1071.11	1104.41	1138.45	1173.48
VII	849.12	875.71	902.30	928.89	955.48	982.07	1008.66	1024.66	1040.76

Per il lavoratore dipendente- è costituita dalle seguenti voci:

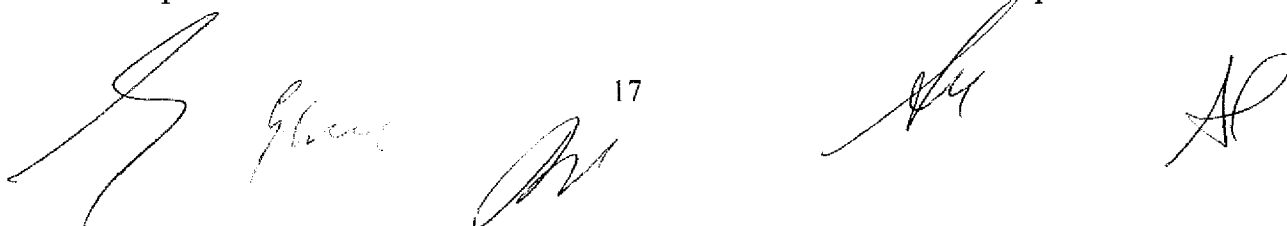
a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;

b) aumenti periodici di anzianità - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1% della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.

c) gratifica natalizia - In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizi per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza. La gratifica natalizia con accordo aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

livello	01/12/08	01/06/09	01/12/09	01/06/10	01/12/10	01/06/11	01/12/11	01/06/12	01/12/12
Quadro	1537.87	1625.33	1712.79	1800.25	1887.71	1975.18	2062.63	2149.65	2238.70
I	1386.20	1474.96	1563.72	1652.48	1741.24	1830.00	1918.76	2006.70	2094.80
II	1260.65	1338.63	1416.60	1494.57	1572.54	1650.51	1728.48	1808.50	1893.60
III	1156.74	1222.07	1287.40	1352.73	1418.06	1483.39	1548.72	1613.80	1680.82
IV	1087.65	1140.28	1192.91	1245.54	1298.19	1350.80	1403.43	1457.45	1510.50
V	994.24	1049.15	1104.02	1158.91	1214.80	1268.69	1323.58	1378.60	1433.65
VI	924.45	977.59	1030.73	1083.87	1137.01	1190.15	1243.29	1295.35	1348.30
VII	867.35	912.19	956.99	1001.81	1046.63	1091.45	1136.27	1181.33	1226.29

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile

 17

per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre). La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 2% (due per cento) mensile della paga base nazionale.

**Titolo IX**  
**MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTO MANSIONI - JOLLY**

**Art. 16**

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

**Art. 17**

Al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito per oltre due mesi consecutivi a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi oltre quattro mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto alla categoria superiore, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore.

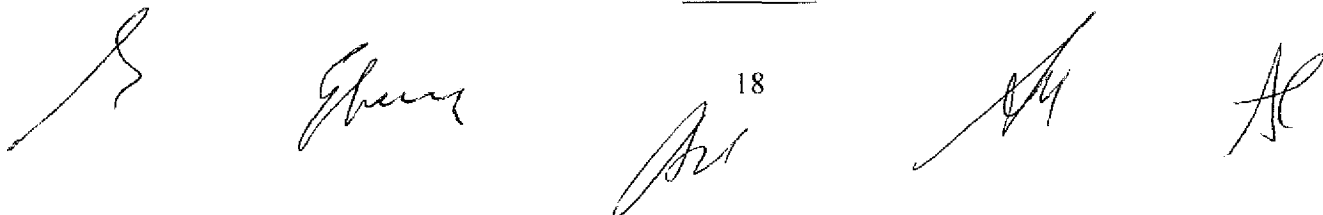
**Art. 18**

Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti cui l'Azienda e la Cooperativa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'Azienda e nella Cooperativa stessa.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

**Titolo X**

18



## **ASSUNZIONE - DOCUMENTAZIONE - VISITA MEDICA**

### **Art. 19**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.  
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:  
1) data di assunzione e luogo dove è destinato a svolgere il lavoro;  
2) la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;  
3) la durata del periodo di prova;  
4) la qualifica ed il livello d'inquadramento;  
5) il trattamento economico.

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

L'Azienda e la Cooperativa deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente c.c.n.l..

### **Art. 20**

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

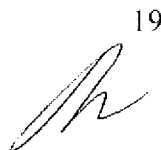
- 1) libretto di lavoro e tesserino di disoccupazione;
- 2) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
- 3) libretto di "indennità sanitaria" per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- 4) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 5) accettazione della lettera di assunzione;
- 6) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- 7) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende e/o Cooperative;
- 8) certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- 9) altri documenti e certificati che l'Azienda e la Cooperativa richiederà per le proprie esigenze.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'Azienda e alla Cooperativa la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

L'Azienda e la Cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

### **Art. 21**



Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'Azienda e della Cooperativa per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Egualemente potrà essere sottoposto a visita medica, a cura di gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da Enti pubblici o universitari, allorché il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica a continuare ad espletare le proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili, per maggior gravosità con la propria idoneità fisica.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

#### **Art. 22**

In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n. 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a) le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli primo e secondo;
- b) le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli terzo, quarto e quinto a condizione che abbiano già prestato servizio presso Aziende e Cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

### **Titolo XI** **PERIODO DI PROVA**

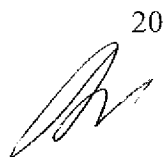
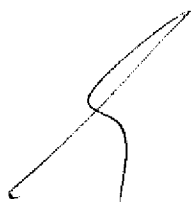
#### **Art. 23**

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
Quadro	120 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello 1°-2°	80 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello 3°	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello 4° e 5°	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello 6°	45 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello 7°	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Per gli apprendisti, indipendentemente dal livello di riferimento, la durata massima del periodo di prova è di 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge n. 604 del 15 luglio 1966.



20



Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Il socio coimprenditore o il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario, fruire anche del "mini comparto", ma non ha diritto alla retribuzione durante il periodo di assenza per malattia.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

## **Titolo XII** **ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 24**

La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle Aziende e delle Cooperative è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

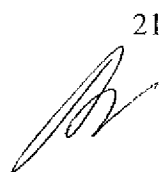
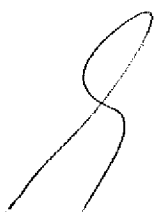
Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Azienda e della Cooperativa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art. 25 è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddiviso in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze delle Aziende e delle Cooperative, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) ore e per un massimo di 16 (sedici) settimane all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La contrattazione regionale o provinciale o aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della



21



prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

La contrattazione regionale o provinciale aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (Job-sharing).

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa regionale o provinciale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente c.c.n.l. Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'Azienda e dalla Cooperativa senza esserne autorizzato. Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. del 30 agosto 1999.

#### **Art. 25**

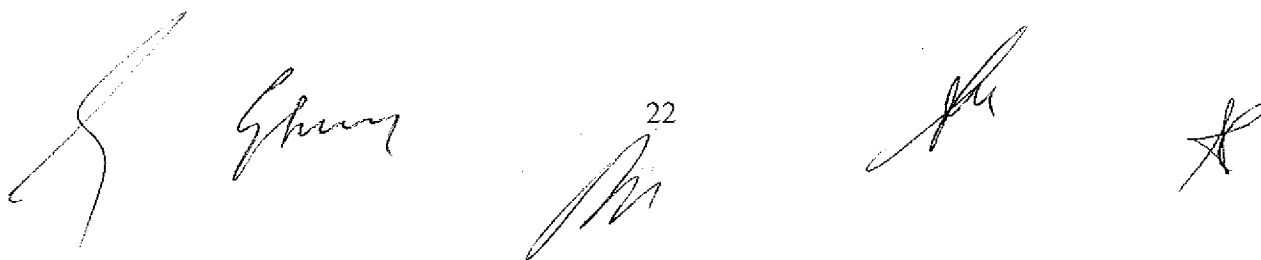
Sempre in osservanza alle occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alla quale non è applicabile la limitazione di orario sancita dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 approvata con R.D.L. del 6 dicembre 1923, n. 2657 e pubblicato nella G. U. numero 299 del 21 dicembre 1923, sono considerate tali le figure professionali, quali ad esempio:

- a) uscieri ed inservienti;
- b) fattorino;
- c) addetti ai centralini telefonici privati.

#### **Titolo XIII**

#### **PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO**

#### **Art. 26**



Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che, è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda e della Cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del R.D. n. 1955/1923).

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale.

#### **Titolo XIV** **ORARIO DI LAVORO DI FANCIULLI ED ADOLESCENTI**

##### **Art. 27**

L'orario di lavoro dei minori di età, tra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti, non può superare le 7 (sette) ore giornaliere e le 35 (trentacinque) settimanali.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e mezza). Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e mezza), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

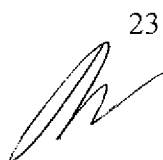
L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte, insieme agli altri orari.

#### **Titolo XV** **LAVORO DOMENICALE - FESTIVO - NOTTURNO**

##### **Art. 28**

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 6% (sei per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.



Per quanto non previsto dal presente c.c.n.l., in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di legge.

#### **Art. 29**

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

#### **Art. 30**

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno, quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) dal personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

### **Titolo XVI**

### **LAVORO STRAORDINARIO**

#### **Art. 31**

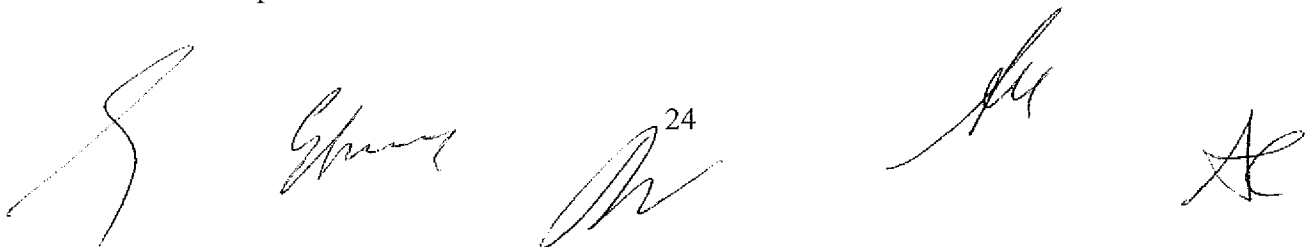
Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 250 ore annue pro capite.

Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori i quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 1) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 2) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 3) 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 4) 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 5) 50% (cinquanta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente c.c.n.l. e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.





Gli importi maturati dai soci lavoratori a titolo di lavoro straordinario potranno essere accantonati in caso di situazione di contrazione economica. A tal fine gli accantonamenti verranno disposti previa comunicazione alle organizzazioni sindacali di riferimento.

Per quanto non previsto dal presente c.c.n.l., in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

## **Titolo XVII** **LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

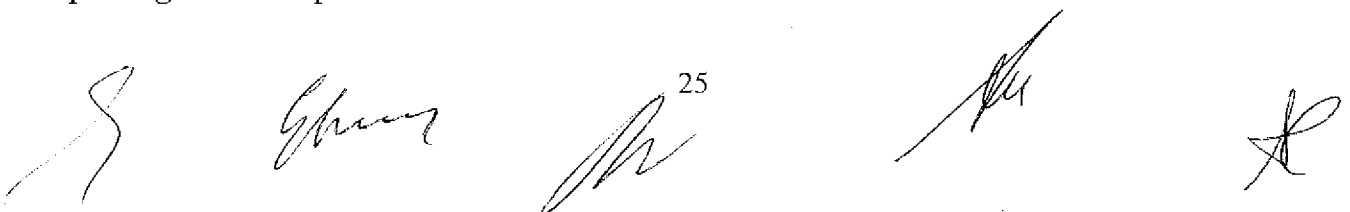
### **Art. 32**

In tutte le Aziende e Cooperative comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art 1 del presente c.c.n.l., ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 del decreto legislativo n. 368/01 e successive modifiche, all'art. 12 della legge 24 giugno 1987, n. 195 e successive modificazione ed integrazioni è consentito, in relazioni a particolari esigenze aziendali ed al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- a) per sostituzioni di lavoratori dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, servizio militare ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- b) per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;
- c) per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'azienda e della cooperativa o per lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- d) in periodi di intensificazione dell'attività;
- e) per sostituzione di lavoratrici dipendenti a part-time, post maternità;
- f) per attività straordinarie connesse alla fase di lancio di nuovi prodotti;
- g) per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- h) per fabbisogni connessi alle attività amministrative ed alla modifica del sistema informatico, all'inserimento di nuove procedure informative generali e di settori, di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione;
- i) per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
- j) per l'assistenza specifica nel campo della prevenzione, della sicurezza del lavoro e per l'ambiente;
- k) in relazione all'espletamento di tutte le operazioni prodromi che e comunque strumentali alla acquisizione di un appalto presso terzi ovvero al subentro ad altra cooperativa appaltatrice.

Ai sensi dell'art. 4 D. Lgs 368/01, le parti stabiliscono che il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In

25



questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

I lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora l'azienda e la cooperativa ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione ed alle condizioni previste dall'art. 23, comma 2, della legge n. 56/1987.

In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il lavoratore dipendente è tenuto a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il lavoratore dipendente deve essere espressamente informato di quanto disposto dal comma 4 dell'art. 23 della legge n. 56/1987 (decadenza dell'iscrizione e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento).

Le Aziende e le Cooperative non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato. Le Aziende e le Cooperative che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione di garanzia e conciliazione dell'Ente Bilaterale.

**Titolo XVIII**  
**LAVORO PARZIALE O PART-TIME,**  
**GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP**  
**E DI TOSSICO DIPENDENTI**

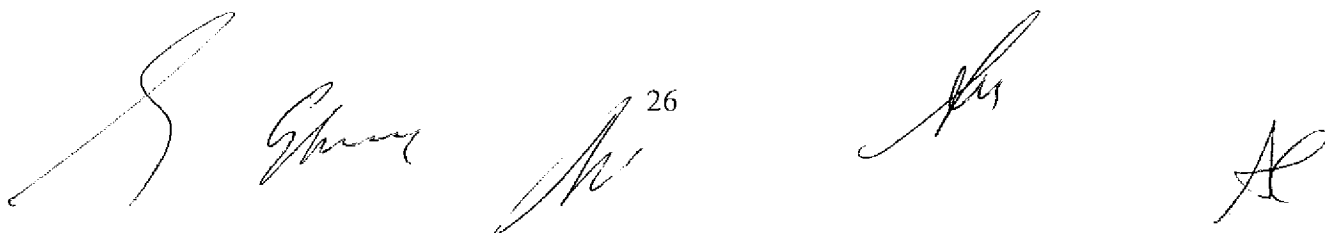
**Art. 33**

In attuazione dei rinvii disposti dal D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- “orizzontale”, come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- “verticale”, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- “misto”, come combinazione del tempo parziale “orizzontale” e “verticale”.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in



quest'ultimo caso l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del Lavoro).

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che i nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 4 del presente C.C.N.L.

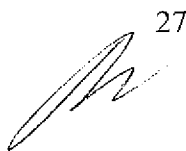
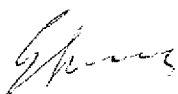
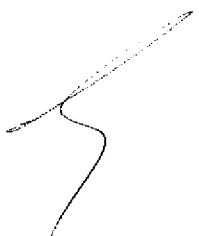
In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 e dall'art. 3, commi 7, 8 e 9 del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/03, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di: clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto; nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, ultimo periodo e 8 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/03, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario ovvero variare, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part-time verticali o misti) comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi; comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive erogando al lavoratore una maggiorazione del:



- 10% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
- 15% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Quanto sopra non si applica:

- 1) in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- 2) qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata solo in casi di assoluta necessità e urgenza relative all'accudimento di familiari gravemente infermi e minori con gravi malattie.

Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione provinciale del lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale nonché ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale può prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

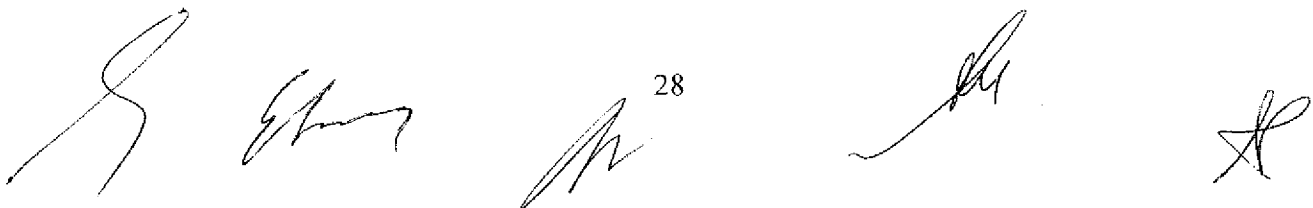
In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno, nei limiti del:

- 2% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- 3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

Le domande di cui al punto precedente saranno prese in considerazione solo in casi di assoluta necessità e urgenza relative all'accudimento di familiari gravemente infermi e minori con gravi malattie:

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente C.C.N.L., il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D. Lgs. n. 61/00, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/03, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- 1) prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;



28

- 2) prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 10.

Il lavoro supplementare è ammesso:

- a) fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito:  
del +80% per le aziende fino a 50 dipendenti;  
del +70% per le aziende da 51 a 250 dipendenti;  
del +60% per le aziende con più di 250 dipendenti.

In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 10%;

- b) oltre il limite di cui alla precedente lett. a) e fino al raggiungimento del + 85% rispetto all'orario stabilito.

In tal caso il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 20% su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Qualora il limite massimo di cui ai precedenti punti a) e b) sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno.

Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.

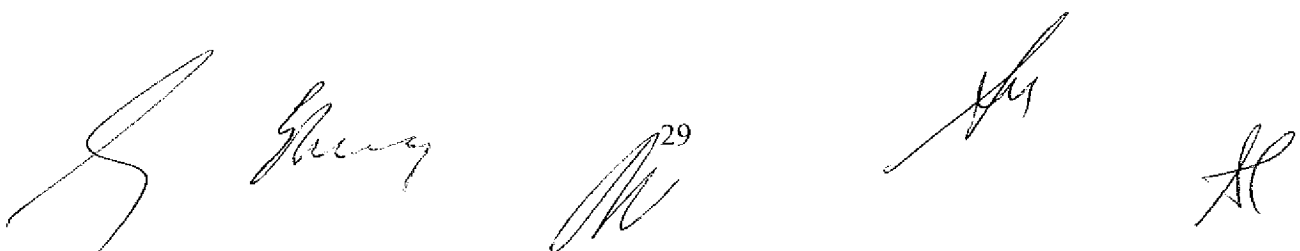
Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno, di cui all'art. 10 del presente contratto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie solo in casi di assoluta necessità e urgenza relative all'accudimento di familiari gravemente infermi e minori con gravi malattie:

Il lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ai servizi aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III, L. 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.



Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

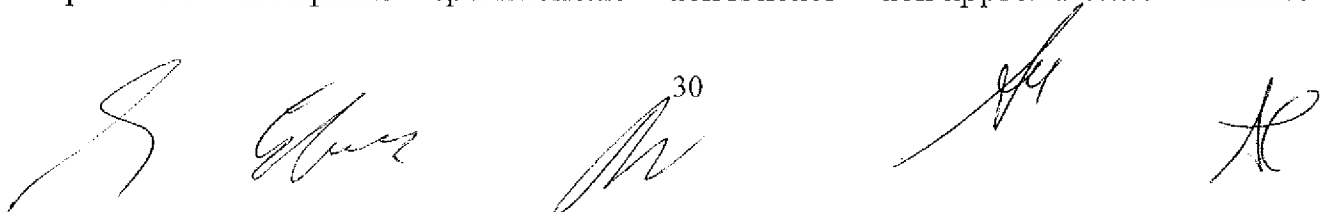
**Titolo XIX**  
**APPRENDISTATO**  
**Art. 35**

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 riconoscono in tale istituto uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le parti concordano la presente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito



professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzati all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Considerato che la legge 19.7.1997 n. 196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare l'80 % per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 D.Lgs. 276/03 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

#### Procedure di assunzione di lavoratori apprendisti:

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, devono presentare domanda a mezzo raccomandata a.r, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle

norme previste dal presente C.C.N.L. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto delle altre condizioni previste dal presente CCNL. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In caso di formazione esclusivamente aziendale i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi aziendali e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Per il minore che frequenti un corso di scuola secondaria o professionale è prevista, in alternativa all'apprendistato esclusivamente la figura del part-time in quanto unica forma di prestazione lavorativa che consente una frequenza scolastica produttiva.

Per la regolamentazione dell'apprendistato le Parti fanno espresso riferimento all'accordo siglato in materia in data 25/06/2008 che qui deve intendersi integralmente richiamato.

### **Periodo di prova**

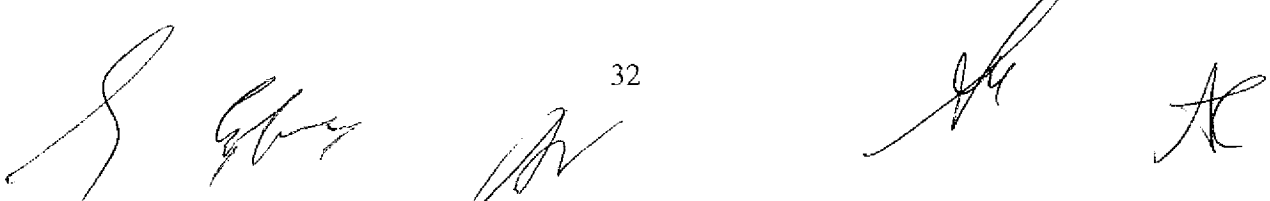
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

### **Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.**

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende non sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di





istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

### **Obblighi del datore di lavoro**

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

L'Azienda inoltre 12 mesi prima della scadenza complessiva comunicherà al lavoratore lo stato del suo percorso formativo.

### **Doveri dell'apprendista**

L'apprendista deve:

- 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;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;



-osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi, anche se in possesso di un titolo di studio.

### **Trattamento normativo**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio ridotto del 10%.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico:

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

-2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

-1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

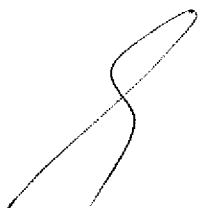
È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

### **Malattia**

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b) per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto prevista dal vigente CCNL, in conformità della legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (legge finanziaria 2007), si stabilisce che dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato secondo le tre tipologie previsto dal D. Lgs n. 276/2003 (per adempiere all'obbligo di istruzione, professionalizzante e alto apprendistato) sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti con le precedenti regole; l'indennizzo INPS interessa gli eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2007 in poi; il lavoratore deve inviare la certificazione al datore di lavoro e all'INPS entro 2 giorni dal rilascio e, durante la malattia, rispettare le fasce di reperibilità; l'INPS paga il 50% dal 4° al 20° giorno e il 66,66% dal 21° al 180° giorno; durante il ricovero ospedaliero per gli apprendisti senza familiari a carico l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.



c) nel caso di ricovero ospedaliero è per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsti dal CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 100% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

### **Infortunio**

1) Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare.

2) Trattamento economico : integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 50% per i primi 3 giorni; 60% dal 4 al 20 giorno e 70% dal 21 giorno in poi.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

### **Durata dell'apprendistato**

#### **Art. 37**

La durata dell'apprendistato è fissata in un massimo di 42 (quarantadue) mesi per tutti i livelli di inquadramento. In caso di trasformazione del contratto di lavoro di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale in corso di rapporto, la durata inizialmente prevista si intende proporzionalmente prolungata fino ad un massimo di 48 (quarantotto) mesi.

La durata della formazione è pari a quanto appresso riportato:

Titolo di studio Ore di formazione medie annuali

Scuola dell'obbligo 120

Attestato di qualifica professionale 100

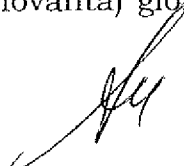
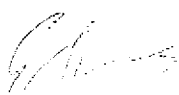
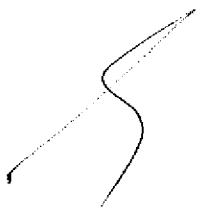
Diploma di scuola media superiore 80

Diploma universitario 60

Diploma di Laurea 60

### **Norma transitoria**

Considerate le sostanziali innovazioni rispetto al precedente c.c.n.l., con riferimento alla durata dell'apprendistato il cui periodo massimo è stato portato a 42 (quarantadue) mesi, le parti concordano che per i lavoratori assunti in apprendistato e che alla data della stipula del presente c.c.n.l. avessero già maturato i 42 (quarantadue) mesi ovvero fossero in procinto di maturarli, potranno proseguire il loro rapporto di lavoro con la stessa qualifica di apprendista fino ad un massimo di ulteriori 90 (novanta) giorni. Con la stessa



decorrenza della stipula del presente contratto, la retribuzione per l'apprendista è adeguata automaticamente alle percentuali previste dal presente c.c.n.l.

### **Obblighi di comunicazione.**

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto legislativo n. 469/97 i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali Territoriali ed all'Osservatorio Nazionale.

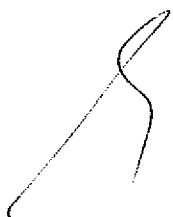
### **Art. 40**

All'apprendista che avesse intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato, anche non in mansioni analoghe, l'azienda e la cooperativa dovranno fornire esclusivamente la formazione tecnico-professionale eventualmente non effettuata, mentre dovrà esonerarlo dall'effettuazione di attività formativa con contenuti di natura generale, se già effettuata presso il datore di lavoro precedente. All'atto dell'assunzione, l'Azienda e la Cooperativa richiederà all'apprendista di documentare l'eventuale attività formativa precedentemente svolta presso altra azienda e cooperativa, ai fini del conseguimento del credito formativo e comunque dell'esenzione dalla frequenza dei moduli formativi già contemplati. Le parti entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. si incontreranno per definire il progetto formativo da sottoporre all'approvazione degli organi competenti.

Rinvio alla legge:

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

### **Titolo XX.**



### **Art. 41 Contratto di inserimento**

1) Ai sensi degli artt. 54 e ss. del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
- b) disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D. Lgs. n. 297/2002 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

### **Assunzione con contratto di inserimento:**

1) Per poter procedere all'assunzione mediante contratti di inserimento è necessario:

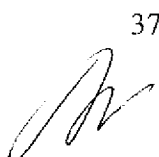
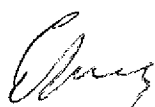
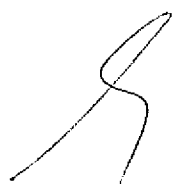
-il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;

-che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).

2) Per le finalità di cui al precedente punto non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;
- i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

### **Periodo di prova.**



37



Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.

### **Piano individuale di inserimento.**

Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:

- il profilo professionale da conseguire;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'iter formativo.

### **Formazione.**

Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 10 ore, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale (5 ore) nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (5 ore).

La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D. Lgs n. 276/2003.

Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

### **Durata del contratto di inserimento:**

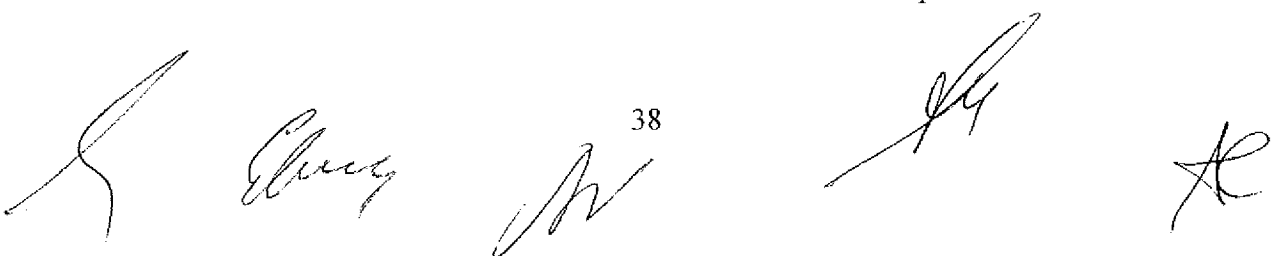
Il contratto di inserimento ha una durata:

- a) di 3 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrate nel 5° livello;
- b) di 6 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nel 4° livello;
- c) non superiore a 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nel 3° livello;
- d) non superiore a 12 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate in livelli superiori al 3°.

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi di servizio militare o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.



Nei casi b) e c) di cui al precedente punto, qualora il contratto sia stato inizialmente stipulato per durate inferiori a quelle massime, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato (di cui al D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 ed all'art. 13 del presente C.C.N.L.).

Durante la vigenza del contratto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto dall'art. 28 del presente contratto.

Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative e istituti.

#### **ART. 43 LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO**

Ai sensi degli artt. 33 e ss. del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

In via sperimentale, e comunque fino alla data prevista dagli artt. 34, comma 2, e 86, comma 12, del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una

sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

a) l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, indicate ai precedenti punti 1.2 ed 1.3, che consentono la stipulazione del contratto;

b) il luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al successivo punto 7;

d) l'indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) il rinvio alle norme del presente articolo.

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

-minimo tabellare;

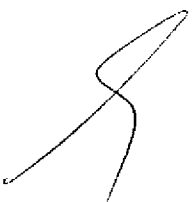
-indennità di contingenza;

-E.D.R.;

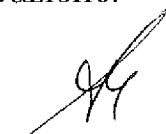
-ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art. 24 del presente C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.



40





Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 comma 6, del D.Lgs. n. 276/2003, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali, l'indennità di disponibilità di cui al precedente punto 7 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

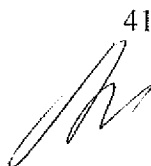
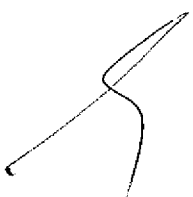
Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

#### **ART. 44 Lavoro ripartito**

Ai sensi degli artt. 41 e ss. del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, il contratto di lavoro ripartito è il contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.



Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede sia svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 4 del presente C.C.N.L.

Le variazioni dell'orario di lavoro dei coobbligati devono essere comunicate al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni di effettiva prestazione.

Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati.

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nei limiti di quanto previsto al precedente punto 3, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

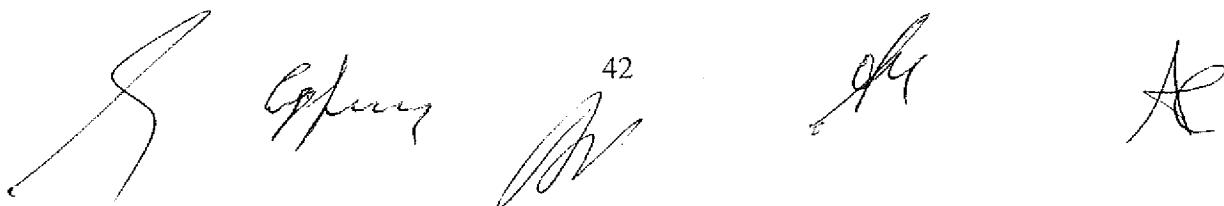
Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso scritto del datore di lavoro.

Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo di uno dei due coobbligati qualora l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'art. 1256 Cod. Civ..

Le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa.

In ogni caso, tenuto conto di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del



42

rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario.

Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina dell'art. 16 del presente C.C.N.L.

Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 5 del presente C.C.N.L. Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.

Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati.

Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente C.C.N.L. riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.

A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L.

Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

## **LAVORATORI STUDENTI**

### **Art. 46**

Per le Aziende e per le Cooperative terziarie, si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari

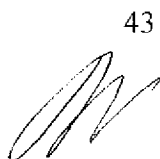
A tali lavoratori dipendenti sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno.

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali.



43



A tali lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 (quindici) giorni l'anno.

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

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 20% (venti per cento) dei lavoratori occupati dall'azienda e dalla cooperativa, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

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

**Titolo XXII**  
**CONTRATTO DI INSERIMENTO DI LAVORATORI**  
**EXTRACOMUNITARI**  
**CONTRATTO DI INSERIMENTO DI LAVORATORI**  
**PORTATORI DI HANDICAP**

**Art. 47**

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente c.c.n.l..

**Art. 48**

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente c.c.n.l..

**Titolo XXIII**  
**OCCUPAZIONE FEMMINILE**

**Art. 49**

Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

**Titolo XXIV**  
**RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA' - PERMESSI RETRIBUITI - PERMESSI**

44



## **STRAORDINARI RETRIBUITI - PERMESSI NON RETRIBUITI**

### **Art. 50**

Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione impianti; la vigilanza nelle Aziende e nelle Cooperative e degli impianti; la compilazione dell'inventario annuale.

### **Art. 51**

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente c.c.n.l., i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali:

- 25 aprile - ricorrenza della liberazione;
- 1° maggio - festa dei lavoratori;
- 2 giugno - Festa della Repubblica;

b) festività infrasettimanali

- il primo giorno dell'anno;
- l'Epifania;
- il giorno del lunedì di Pasqua;
- il 15 agosto - festa dell'assunzione;
- il 1° novembre - Ognisanti;
- l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre - Natale;
- il 26 dicembre - Santo Stefano;
- la solennità del Santo Patrono.

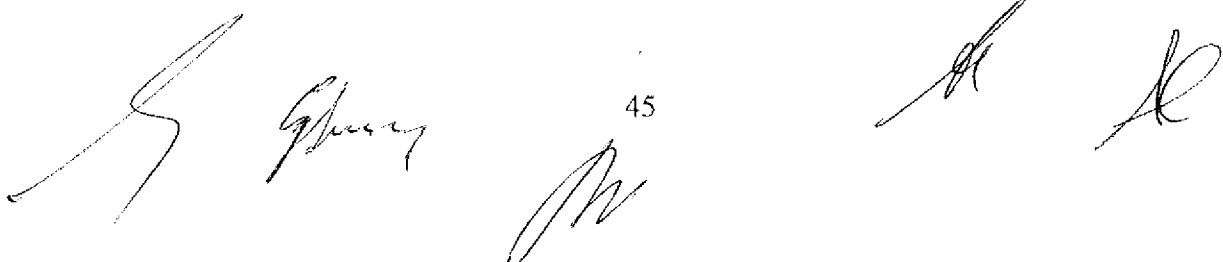
Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 50 (cinquanta) ore, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a dieci ore maggiorate.

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'INPS.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui all'art. 31 del presente c.c.n.l..



### Art. 52

Al lavoratore dipendente potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi, da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 24 (ventiquattro) ore l'anno. Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente, tenendo conto delle esigenze di lavoro dell'Azienda e della Cooperativa.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

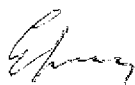
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

### Art. 53

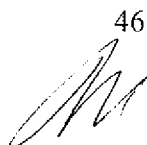
Le parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

Eventi	Giorni
a) matrimonio di un figlio	1 giorno
b) nascita o adozione di un figlio	2 giorni
c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	2 giorni
d) decesso di un suocero, di un nonno	1 giorno
e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.	

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



46



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

**Art. 54**

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore l'anno.

**Titolo XXV**

**SOSPENSIONE - SOSTE - RIDUZIONE D'ORARIO - RECUPERI**

**Art. 55**

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può accordarsi con propri i lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 (dieci) giorni.

In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non maturerà alcuna mensilità aggiuntiva ad esclusione del t.f.r..

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o dell'Azienda o della Cooperativa è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

**Titolo XXVI**

**INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI**

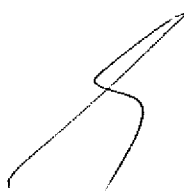
**Art. 56**

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro.

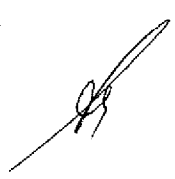
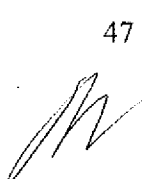
**Titolo XXVII**

**CONGEDO PER MATRIMONIO**

**Art. 57**



47



Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, per gli impiegati e gli operai decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il lavoratore dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 (ottanta) ore di normale retribuzione.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda e dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano per i lavoratori dipendenti con contratto a termine.


**Titolo XXVIII**  
**SERVIZIO MILITARE - VOLONTARIATO**  
**Art. 58**

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303. Al lavoratore dipendente ripresentatosi nel termine di 30 (trenta) giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto - agli effetti della anzianità - il periodo trascorso sotto le armi. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti, comunque, il lavoratore dipendente ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto di lavoro.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

**Art. 59**

Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal D.P.R. n. 61 del marzo 1994, dalla legge n. 162/1992 e dal D.M. n. 379/1994 applicativo della stessa.





Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/1987 e n. 266/1991, le aziende e le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

**Titolo XXIX**  
**MATERNITA'**  
**Art. 60**

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post-parto, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale.

La lavoratrice dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a rilasciarne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro: per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per tre mesi dopo il parto;

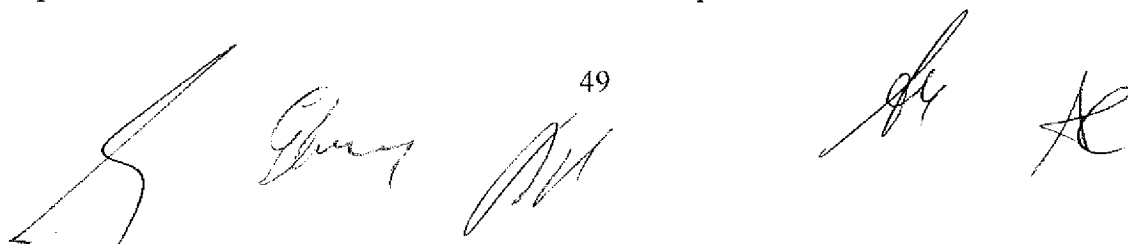
c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;

d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c);

e) per malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Diritto riconosciuto anche al padre lavoratore anche se il figlio è adottivo o affidato, ai sensi della legge 04 maggio 1983, n. 184;

f) durante il primo anno di vita del bambino, il datore di lavoro deve consentire alle madri lavoratrici dipendenti due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a 6 (sei) ore. Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto alla lavoratrice madre dipendente di uscire dall'Azienda e

49



dalla Cooperativa; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'Azienda e dalla Cooperativa quando la lavoratrice madre dipendente voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituito dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, articolo 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice madre dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833.

L'indennità anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33 è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

La lavoratrice madre dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'Azienda e della Cooperativa, ultimazione per la quale la lavoratrice madre dipendente era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato".

### **Titolo XXX**

#### **FERIE**

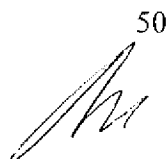
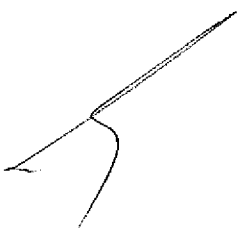
#### **Art. 61**

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 28 (ventotto) giornate di calendario, salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti).

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda e della Cooperativa, e quelle dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.



Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno.

**Titolo XXXI**  
**ASPETTATIVA**  
**Art. 62**

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.

Il Lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

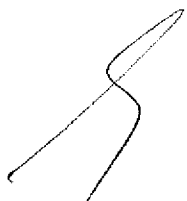
L'Azienda e la Cooperativa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, possono richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

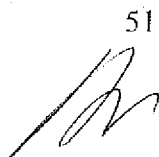
- a) che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

**Titolo XXXII**  
**MALATTIA - INFORTUNI**  
**Art. 63**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza - fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o



51



accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

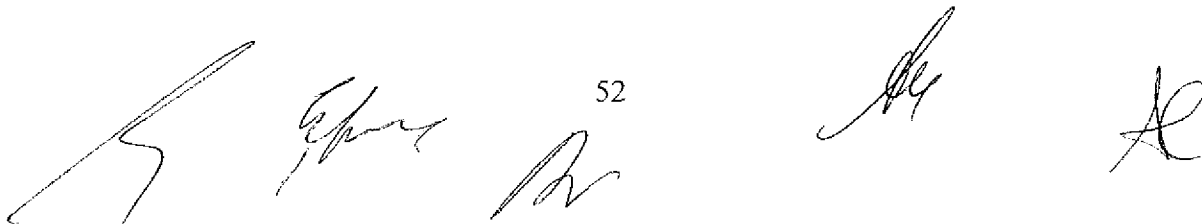
Il lavoratore dipendente che presti servizio in Aziende e Cooperative addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962 , n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico attestante che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

#### **A) Periodo di comporta**

- 1) in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a **CINQUE ANNI**, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di SEI MESI, anche a cavallo di due anni solari;
- 2) in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a CINQUE anni ( e non due anni) , ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di 12 mesi (anno di 365 giorni) nel periodo di tre anni;
- 3) in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro;
- 4) in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Qualora l'interruzione del servizio si protragga

52



oltre i termini sopra indicati è facoltà del datore del lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

5) Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dal punto 1) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dal punto 2), anche in caso di diverse malattie. Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

### **B) Trattamento economico**

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale l'azienda e la cooperativa corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

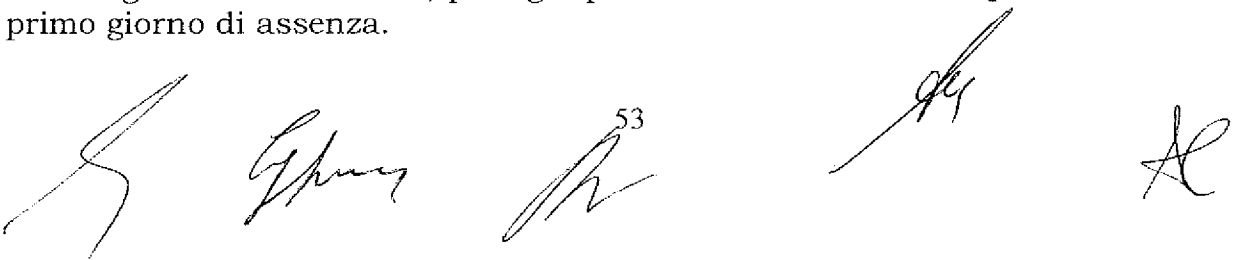
### **C) Caso di malattia**

- 1) i primi 3 (tre) giorni (carenza) sono retribuiti, nella percentuale del 60% (sessanta per cento), solo se la malattia sia superiore a 10 (dieci) giorni lavorativi;
- 2) per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro fino a 2 (due) anni: integrazione della prestazione INPS fino a garantire l'80 % dell'intero trattamento economico per i primi 6 (sei) mesi;
- 3) per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro superiore a due anni: integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 90% dell'intero trattamento economico per i primi 6 (sei) mesi.

### **D) caso di infortunio o malattia professionale**

- 1) per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% (cento per cento) della retribuzione percepita;
- 2) per il 1°, 2°, 3°, giorno successivo alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita;
- 3) per i giorni successivi dal 4° giorno all'89° giorno una integrazione della prestazione INAIL nella misura del 40% (quaranta per cento) della retribuzione percepita;
- 4) dal 90° giorno e successivi l'integrazione della prestazione INAIL nella misura del 25% (venticinque per cento) della retribuzione percepita.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal primo giorno di assenza.



L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova, non è dovuta al lavoratore dipendente, nessuna integrazione da parte dell'Azienda e della Cooperativa.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle unità Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente c.c.n.l. in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

**Titolo XXXIII**  
**GRATIFICA NATALIZIA**  
**Art. 64**

In occasione delle feste natalizie l'Azienda e la Cooperativa dovranno corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'azienda e la cooperativa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero.

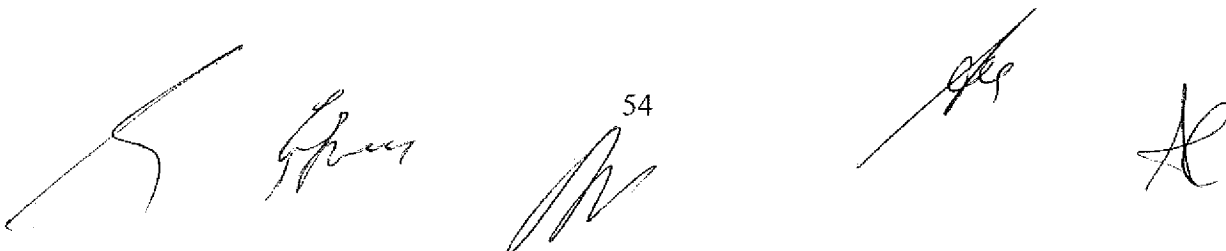
**Titolo XXXIV**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**  
**Art. 65**

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale di cui all'art. 15 del presente c.c.n.l.;
- b) elemento economico "premio produzione presenza", di cui all'art. 4, punto b) del presente c.c.n.l.;
- c) eventuali scatti di anzianità, di cui all'art 66 del presente c.c.n.l.;
- d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia di primo che di secondo livello, di cui all'art. 2 del presente c.c.n.l..

L'elemento economico "premio produzione presenza" deve essere calcolato fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l. nella contrattazione di secondo livello.

54



La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale.

**Titolo XXXV**  
**AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**  
**Art. 66**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella azienda e nella cooperativa, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 3% (tre per cento) della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

**Titolo XXXVI**  
**TRASFERITA - INDENNITA' PER USO DI MEZZO DI TRASPORTO**  
**DI PROPRIETA' DEL LAVORATORE DIPENDENTE**

**Art. 67**

Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell'azienda e della cooperativa, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente tra il datore di lavoro ed il lavoratore dipendente, ovvero, in difetto, dalla Commissione di garanzia e conciliazione di cui all'Ente Bilaterale.

Se al lavoratore dipendente sono state attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico dell'Azienda e della Cooperativa.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dipendente, deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di trasporto per usura del mezzo, un compenso da determinare direttamente tra il

datore di lavoro ed il lavoratore dipendente ovvero in difetto, dalla Commissione di garanzia e conciliazione di cui all'Ente Bilaterale.

**Titolo XXXVII**  
**INDENNITA' IN CASO DI MORTE**  
**Art. 68**

In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del codice civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

**Titolo XXXVIII**  
**CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE**  
**RECLAMI SULLA BUSTA PAGA**  
**Art. 69**

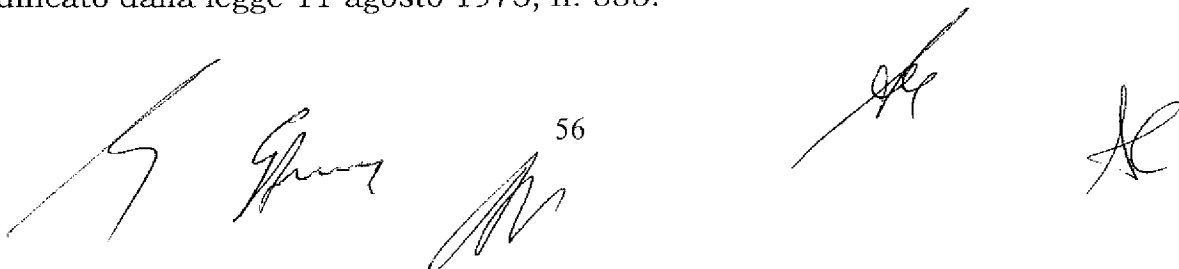
La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione sarà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della azienda e della cooperativa, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute. Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità del denaro, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il lavoratore, dipendente che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione, ovvero inerente al rapporto di lavoro, deve essere presentato dal lavoratore dipendente, a pena di decadenza, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del codice civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

56





**Titolo XXXIX**  
**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO**  
**Art. 70**

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle Aziende e nelle Cooperative con un numero inferiore di 15 (quindici) lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della Azienda e della Cooperativa anche fra i dipendenti;
- b) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- c) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- d) appropriazione di beni della Azienda e della Cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro;
- e) danneggiamento volontario, di beni dell'Azienda e della Cooperativa di terzi, presso l'azienda;
- f) concorrenza con l'azienda e con la Cooperativa in cui presta la propria opera;
- g) esecuzioni di lavori senza permesso, nell'Azienda e Cooperativa sia per proprio conto che per terzi;
- h) falsificazione di documentazione aziendale della Azienda e della Cooperativa;
- i) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- j) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- k) cessazione dell'attività;
- l) gravi difficoltà economiche della Azienda e della Cooperativa.

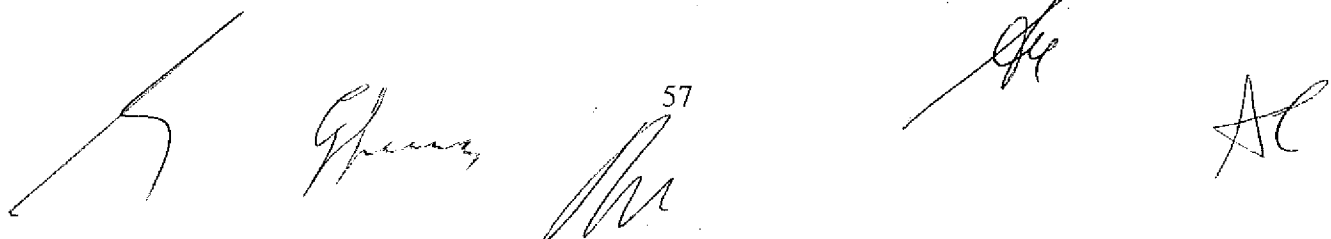
I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo n. 71 del presente c.c.n.l.

Il lavoratore dipendente dalla azienda e dalla cooperativa può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo articolo 71 del presente c.c.n.l..

**Art. 71**

I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente c.c.n.l. sono:

**Classificazione:**  
**Livello Quadro**

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: a large, stylized signature; a signature that appears to be 'G...'; a signature with the number '57' written above it; a signature that appears to be 'G...'; and a signature that appears to be 'AC'.

Fino a 5 anni di anzianità anzianità 70 giorni di calendario calendario	fino a 10 anni di anzianità 80 giorni di calendario	oltre a 10 anni di 90 giorni di
--	--	------------------------------------

**Classificazione:**

**Livello 1°**

Fino a 5 anni di anzianità anzianità 50 giorni di calendario calendario	fino a 10 anni di anzianità 60 giorni di calendario	oltre a 10 anni di 75 giorni di
--	--	------------------------------------

**Classificazione:**

**Livello 2°**

Fino a 5 anni di anzianità anzianità 45 giorni di calendario calendario	fino a 10 anni di anzianità 50 giorni di calendario	oltre a 10 anni di 70 giorni di
--	--	------------------------------------

**Classificazione:**

**Livello 3°**

Fino a 5 anni di anzianità anzianità 40 giorni di calendario calendario	fino a 10 anni di anzianità 45 giorni di calendario	oltre a 10 anni di 50 giorni di
--	--	------------------------------------

**Classificazione:**

**Livello 4° e 5°**

Fino a 5 anni di anzianità anzianità 35 giorni di calendario calendario	fino a 10 anni di anzianità 40 giorni di calendario	oltre a 10 anni di 45 giorni di
--	--	------------------------------------

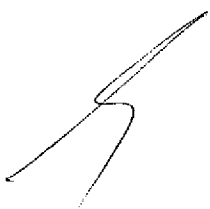
**Classificazione:**

**Livello 6°**

Fino a 5 anni di anzianità anzianità 25 giorni di calendario calendario	fino a 10 anni di anzianità 35 giorni di calendario	oltre a 10 anni di 45 giorni di
--	--	------------------------------------

**Classificazione:**

**Livello 7°**



Fino a 5 anni di anzianità    fino a 10 anni di anzianità    oltre a 10 anni di anzianità  
20 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui all'art. 71 del presente c.c.n.l., o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del t.f.r..

**Titolo XL**  
**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**  
**Art. 72**

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

**Titolo XLI**  
**CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA -**  
**LIQUIDAZIONE DELLA COOPERATIVA**  
**Art. 73**

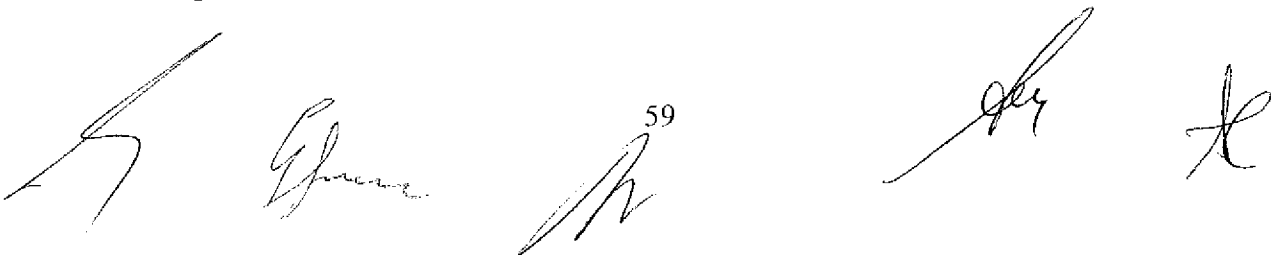
Per il trapasso, la cessione ed il fallimento dell'azienda e della Cooperativa si fa riferimento alle disposizioni di legge.

**Titolo XLII**  
**INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO**  
**Art. 74**

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.



59

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto è messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'Azienda ed alla Cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

**Titolo XLIII**  
**TUTELA DELLA SALUTE E DELLA INTEGRITA'**  
**FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO**  
**Art. 75**

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l., al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende e nelle cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'azienda e la cooperativa forniranno gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli ecc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità,

per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;

e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori dipendenti;

g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

h) contribuiscano, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti durante il lavoro.

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. concordano di istituire una Commissione paritetica composta di tre persone per parte per realizzare quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 con apposito protocollo di intesa.

#### **Titolo XLIV**

##### **DIVIETI**

##### **Art. 76**

E' proibito al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso aziende e cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

#### **Titolo XLV**

##### **RISARCIMENTO DANNI**

##### **Art. 77**

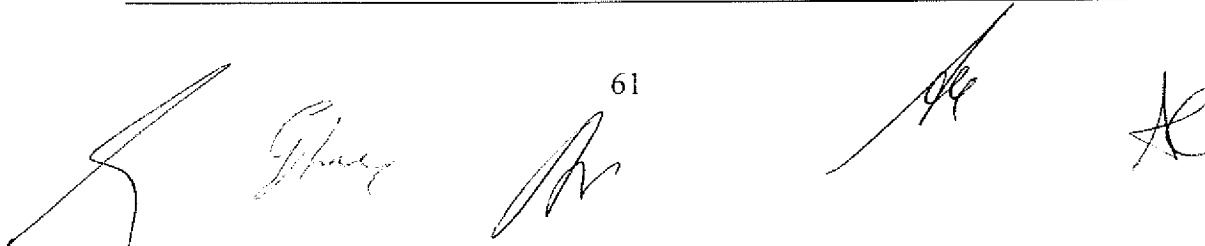
I danni che comportano trattenute per il risarcimento devono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena l'Azienda e la Cooperativa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

#### **Titolo XLVI**

##### **COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE**



## Art. 78

E' costituita una Commissione nazionale di garanzia e conciliazione, composta da sei membri di cui due nominati da Fedarcom uno nominato da CIFA e tre nominati dalla Fiadel.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nell'Azienda e nella Cooperativa del presente c.c.n.l. e della contrattazione integrativa di II livello;
- b) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- c) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole Aziende e cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente c.c.n.l. e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente della Azienda e della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- d) esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- e) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- f) definire la classificazione del personale, come previsto dall'art. 14 del presente c.c.n.l.;
- g) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa dagli articoli del presente c.c.n.l..

## Titolo XLVII

### COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

#### Art. 79

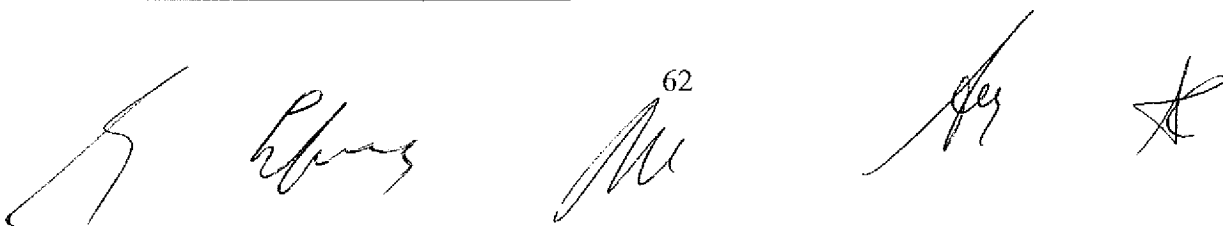
Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente c.c.n.l., al fine di snellire i contenziosi già previsti dalle leggi vigenti è previsto l'istituto del tentativo di conciliazione presso l'Ente Bilaterale di cui all'articolo 84.

## Titolo XLVIII

### CODICE DISCIPLINARE

#### Art. 80

Doveri del lavoratore dipendente:



Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda e la cooperativa hanno posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente c.c.n.l. applicato in Azienda e Cooperativa e dalle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda e della cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'azienda e la cooperativa stessa;
- 4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda e della cooperativa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonchè svolgere attività, in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il R.D.L. del 13 novembre 1924, n. 1825 convertito in legge n. 562/1926;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda e con la cooperativa;
- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della azienda e della cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda e della cooperativa, ovvero, che sia previsto dal presente c.c.n.l. o da disposizioni legislative;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e la cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente c.c.n.l. e con le leggi vigenti.

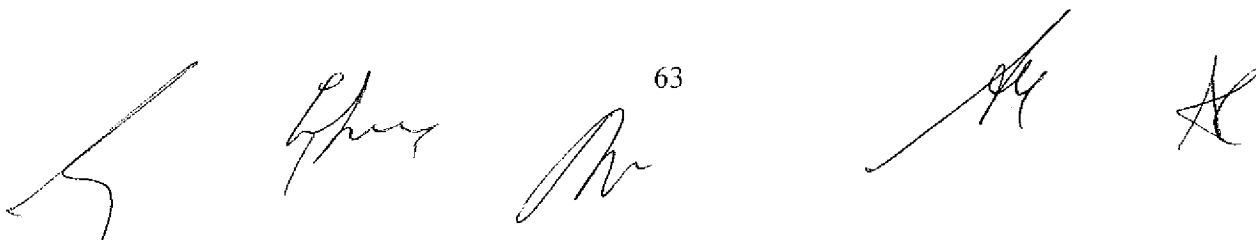
### **Disposizioni disciplinari.**

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con :

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

63



La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei lavoratori dipendenti che:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'Azienda e la Cooperativa;
- e) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela della azienda e della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente c.c.n.l. in Azienda e nella Cooperativa, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina ed all'igiene dell'azienda e della Cooperativa.

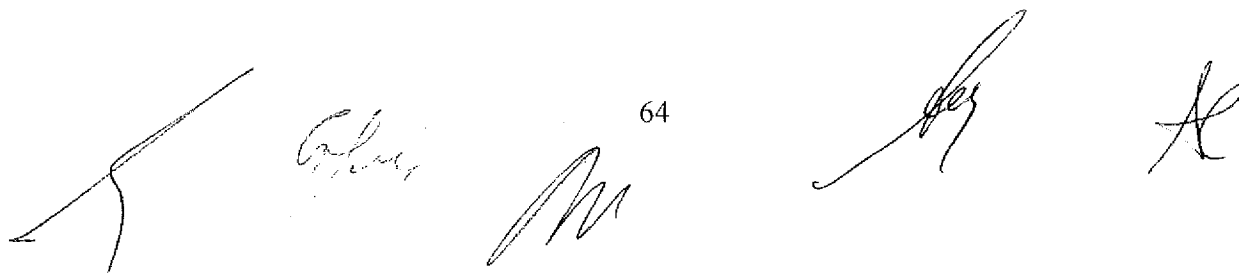
E' evidente che il rimprovero verbale e il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, allo stesso modo, la multa e la sospensione saranno adottati per le mancanze di maggior rilievo.

**Titolo XLIX**  
**PATRONATI**  
**Art. 81**

Gli Istituti di patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle Aziende e Cooperative, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. I., si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle Aziende e delle Cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende e le singole Cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

64





Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente della Azienda e Cooperativa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle Aziende e dalle Cooperative per informazioni di carattere generale.

**Titolo L**  
**ASSISTENZA SANITARIA ED INTEGRATIVA**  
**Art. 82**

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone, tre per ogni parte stipulante il presente c.c.n.l., per individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo dell'assistenza sanitaria ed integrativa nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

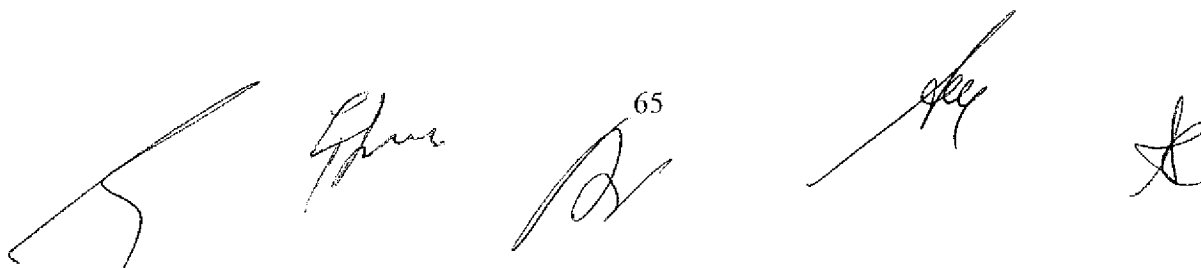
Fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di accedere o no, ovvero, esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla Commissione stessa.

**Titolo LI**  
**PREVIDENZA INTEGRATIVA**  
**Art. 83**

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone tre per ogni parte stipulante il presente c.c.n.l., per individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo della previdenza integrativa, nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

E' fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di aderire o no, ovvero esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla Commissione stessa.

**Titolo LII**  
**ENTE NAZIONALE BILATERALE**  
**Art. 84**



Le parti convengono, di istituire una Commissione paritetica a livello nazionale, da ora in avanti denominato Ente Bilaterale composta da 8 (otto) persone, due nominati da Fedarcom, 2 nominati dalla Cifa, 4 (quattro) nominati dalla Fiadel. Le parti convengono di istituire il predetto Ente Bilaterale entro e non oltre 60 giorni dalla stipula del presente contratto. L'Ente bilaterale avrà i compiti ad esso demandati dalle parti stipulanti nonché quelle previste dallo statuto e dalle leggi vigenti. L'Ente bilaterale sarà finanziato dai contributi versati dai datori di lavoro e dai lavoratori dipendenti.

**Articolo 85**  
**QUOTE DI ASSISTENZA CONTRATTUALE**

Il presente contratto potrà essere applicato dalle Cooperative aderenti alle Associazioni datoriali.

Ai fini della validità ed efficacia del presente contratto ai rapporti individuali di lavoro in capo alla cooperativa aderente la stessa dovrà versare le quote di assistenza contrattuale che le parti stipulanti del presente contratto concorderanno in sede successiva.

**Titolo LIV**  
**CONTRATTI DI INSERIMENTO**  
**Art. 86**

L'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori dipendenti privi di specifica esperienza lavorativa, si applica per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:


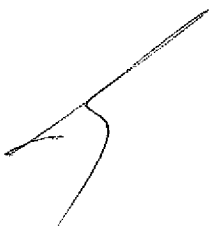
- a) primo anno 85% (ottantacinque per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento;
- b) secondo anno 90% (novanta per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

Del rapporto di lavoro con contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

**Titolo LV**  
**CONTRATTI DI RIALLINEAMENTO**  
**Art. 87**

Il presente c.c.n.l. recepisce l'intera normativa vigente in tema di Contratti di riallineamento retributivo.

Proprietà privata:



66



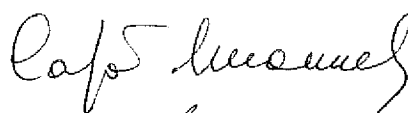
Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad Enti, Organizzazioni, Imprese e Privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

**Art.88**

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle società del settore , degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23. 7. 1991, n. 223 e legge 19 .7.1993, n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L. , le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di: definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga; promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro; realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Roma li 8 luglio 2009

Fedarcom: Emanuele Cafà 

Fedarcom: Micheleantonio Patti 

Cifa: Andrea Cafà 

Cifa: Roberto Nicoletti 

FIADEL: Francesco Garofalo 