

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

Il giorno 2 luglio 2004 in Roma:
tra

la Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori – ANCC Coop – rappresentata dal Responsabile Nazionale del Settore Lavoro e Formazione Franco BARSALI e Andrea PAPINI;

la Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti – A.N.C.D. Conad – rappresentata da Federico GENITONI;

la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione – Confcooperative rappresentata dal Direttore Livio CAMILLI ed assistita dal Responsabile delle Relazioni Industriali nazionali Sabina VALENTINI;

la Associazione Italiana Cooperative di Consumo – A.G.C.I. – rappresentata dal Responsabile delle Relazioni Industriali Filippo TURI;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi - FILCAMS-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Ivano CORRAINI e da Luigi COPPINI e Ramona CAMPARI;

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT-CISL rappresentata dal Segretario Generale Gianni BARATTA e da Mario PIOVESAN e Marcello PASQUARELLA;

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS-UIL - rappresentata dal Segretario Generale Brunetto BOCO e da Gianni RODILOSSO e Antonio VARGIU;

si è stipulato la presente ipotesi di accordo di rinnovo.

Art. 2 Diritti di Informazione

C) Livello aziendale

1. Nelle cooperative con oltre 50 dipendenti saranno fornite alle strutture delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e alle R.S.U. RSA di cui all'art. 29 e successivi, nel corso di un apposito incontro da tenersi di norma entro il primo quadrimestre dell'anno e comunque su richiesta di una delle parti, informazioni riguardanti le prospettive della cooperativa, del consorzio, o delle società da esse costituite o controllate, i programmi di sviluppo e innovazioni tecnologiche e le conseguenti riorganizzazioni aziendali, con particolare riferimento:

a) ai nuovi insediamenti e alla loro localizzazione;

- b) agli accordi intervenuti in materia di costituzione di nuove società e/o mutamenti di assetti societari, concentrazioni, fusioni, acquisizione di rilevanti partecipazioni societarie;
- c) alle prevedibili implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, di occupazione e di mobilità;
- d) ai programmi di formazione professionale nelle cooperative con oltre 300 dipendenti, secondo le previsioni di cui al comma 4 dell'art.17 ;
- e) rapporto biennale sulla situazione del personale ai sensi dell'art. 9 legge n° 125/1991, per le imprese con oltre 100 dipendenti;
- f) effetti legge n° 125/1991;
- g) terziarizzazione, affiliazione, utilizzo lavori atipici (tali informazioni saranno fornite, in termini preventivi, anche a livello di singola unità produttiva);
- h) agli inserimenti relativi alle categorie protette
- i) il calendario delle aperture domenicali e festive (tali informazioni saranno fornite anche a livello di singola unità produttiva)

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

TITOLO XIII - AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Art. 24 Commissione paritetica

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

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

I compiti della Commissione Nazionale consistono nel:

I. raccogliere e analizzare le informazioni contenute nel Rapporto sulla situazione del personale che sarà trasmesso dalle aziende con oltre 100 dipendenti, le quali sono tenute a redigerlo, almeno ogni

due anni ai sensi dell'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125; tali rapporti saranno trasmessi all'Ente Bilaterale Nazionale/ Comitato Misto Paritetico Nazionale e , ove costituito al competente Ente Bilaterale Regionale / Comitato Misto Paritetico Regionale

II. studiare le problematiche connesse alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro di cui al successivo art. 23, verificando la eventuale consistenza del fenomeno nelle cooperative al fine di individuare le iniziative atte a prevenirle;

III. predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile, con particolare riferimento a quanto previsto dai punti c), d), e) dell'articolo 1 della legge 10 aprile 1991 n. 125.

IV. proporre iniziative di formazione professionale di concerto con i Comitati Misti di cui all'art. 8 e 9 per favorire le donne in percorso di carriera e nella riqualificazione dopo le assenze dal lavoro per lungo periodo.

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

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

Art. 15 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

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

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

A decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore della distribuzione cooperativa, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 61 del presente contratto.

A decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende della distribuzione cooperativa, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 61 del presente contratto.

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. – Fondo di previdenza complementare PREVICOOPER

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

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

La contribuzione minima a carico dei lavoratori non è modificata.

Le parti concordano che:

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

TITOLO XXI - QUADRI

Art. 58 Formazione

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

In relazione all'art. 17, con particolare riferimento al comma 4 , si darà luogo ad un incontro annuale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale dei Quadri per esaminare

congiuntamente i programmi formativi e di aggiornamento professionale nonché i relativi preventivi di spesa. La formazione per la categoria di Quadro avrà anche contenuti di managerialità che ne valorizzi il ruolo.

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

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

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

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

Art. 61 Assistenza sanitaria integrativa

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

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

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

Il Quadro concorre all'eventuale quota di iscrizione alla cassa o al fondo mutualistico nella misura massima di Euro 25,82, da versare una tantum. Sarà a carico delle imprese l'eventuale quota di servizio o di convenzionamento annuale richiesta dalla cassa o dal fondo mutualistico nel limite dell'importo annuo di Euro 25,82 -.

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

Le parti in relazione al presente articolo specificano che pur rimanendo inalterate le somme a carico della parte datoriale, riguardo all'assistenza sanitaria integrativa è facoltà del Quadro integrare la contribuzione a suo carico al Fondo sanitario da un minimo di Euro 258,23, ad un massimo di Euro 774,69 per estendere l'assistenza sanitaria integrativa al proprio nucleo familiare l'impresa.

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

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

Dichiarazioni a verbale

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

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

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

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

Art 85

LAVORO RIPARTITO

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

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

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

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

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

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

Art. 106

Comma 3.

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

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

TITOLO XXIV - LAVORO A TEMPO PARZIALE

(nuova articolazione)

art. 77 - Nozione, principi generali e finalità

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

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

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

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

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

Art. 78 - Normativa

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

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

3. Le modalità di gestione del lavoro a tempo parziale saranno contrattate preventivamente tra le parti in sede aziendale. In tale ambito la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà compresa nelle articolazioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 89.

Art. 78 bis - Forma e contenuto del contratto individuale

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

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

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

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

I. 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

II. 72 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

III. 532 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

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

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

Norma transitoria

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con l'orario di lavoro settimanale pari ai limiti fissati nel precedente comma 2, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario settimanale di 16 ore, avranno priorità di accesso nella posizione.

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

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

.

Art. 78 ter - Lavoro supplementare e lavoro straordinario

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

2. Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 152, secondo le modalità previste dall'art. 154, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 152.

3. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 152, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

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

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

6. Le parti si danno reciprocamente atto e convengono che la presente disciplina del lavoro supplementare è globalmente di miglior favore per il lavoratore rispetto a quella prevista dall'art. 3 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come integrato e modificato dal D.Lgs.26 febbraio 2001, n. 100 e come ulteriormente modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276

Art. 78 quater - Clausole flessibili e clausole elastiche

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

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

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

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

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

a) il limite massimo di detta variabilità, ai sensi dell'art. 3, comma 7, D.Lgs 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'art. 46, comma 1, del D.Lgs.10 settembre 2003, n.276.;

b) le specifiche compensazioni di carattere retributivo ovvero nelle diverse forme convenute;

c) le modalità con cui può procedersi alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

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

trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 152.

4. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 1 le ore di lavoro normali effettivamente oggetto di variazione, verranno retribuite con una maggiorazione pari al 1,5 % comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 152.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 78 quinquies - Lavoratori affetti da patologie oncologiche

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

Art. 78 sexies - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

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

TITOLO XXII APPRENDISTATO

(nuova articolazione)

Art. 63 Premessa

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

CAPO I

Disciplina transitoria dell'apprendistato

Art. 64 Normativa

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

Art. 65 Limiti numerici

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

Art. 66 Ammissibilità

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dall'art. 48 del presente contratto, con esclusione delle figure professionali inquadrare nei livelli Quadro, 1° e 6°.
2. Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16, secondo comma, della legge n. 196/1997, è consentito instaurare rapporti di apprendistato anche con soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligatorio o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto, così come previsto dal successivo art. 68.
3. Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo VI del DLgs 276 del 2003, potranno essere assunti con contratto di apprendistato di cui al presente Capo I, i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 53 del 2003.
4. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione prevista per il tempo pieno, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 68 e la durata di cui al successivo art. 67.

Art. 67 Durata dell'apprendistato

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

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

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

2. Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore ad un anno fra i diversi rapporti di apprendistato.
3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o altri enti riconosciuti dalle Regioni in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
4. Nel caso di apprendista minorenni, l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la sua famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
 - a. L'impresa si impegna alla verifica intermedia con l'apprendista circa il relativo processo formativo.
6. L'impresa informerà periodicamente la RSU RSA dei risultati complessivi della formazione degli apprendisti in forza.

Art. 68 Durata dell'impegno formativo

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

Titolo di studio DURATA

Scuola dell'obbligo 120

Attestato di qualifica 100

Diploma di scuola media superiore 80

Diploma universitario o laurea 60

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

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

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

Art. 69 Contenuto della formazione

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 70 Periodo di prova

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

- 30 giorni di lavoro effettivo per i livelli 5°, 4° super e 4°;
- 45 giorni di lavoro effettivo per i livelli 3°, 3° super e 2°.

durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

Art. 71 Trattamento normativo

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

Art. 72 Trattamento economico

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

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

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

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

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

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

Art. 73 Percentuale di conferma

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

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

Art. 74 Disposizioni finali

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

Dichiarazione a verbale

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

CAPO II

Disciplina del contratto di apprendistato

Art. 75 Normativa

1. La disciplina contrattuale di cui al presente Capo, adottata in conformità delle norme contenute nel Titolo VI, Capo I, del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, avrà efficacia a decorrere dal momento in cui sarà emanata la regolamentazione Regionale del contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 47, comma 3, dello stesso D.Lgs. n. 276/2003.

2. Al verificarsi della condizione di cui al precedente comma si risolveranno pertanto di diritto e perderanno qualsiasi efficacia tutte le disposizioni contrattuali contenute nel precedente Capo I.

Art. 76 Limiti numerici

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

Art. 77 Procedure di applicabilità

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

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

Art. 78 Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

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

Art. 79 Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

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

Art. 80 Apprendistato professionalizzante

1. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dall'art. 48 del presente contratto, con esclusione delle figure professionali individuate nei livelli Quadro, 1° e 6° di inquadramento.

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

2° livello 48 mesi

3° livello super 48 mesi

3° livello 48 mesi

4° livello super 48 mesi

4° livello 48 mesi

5° livello 36 mesi

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

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

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

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

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

8. L'impresa informerà periodicamente la RSU RSA dei risultati complessivi della formazione degli apprendisti in forza.

Art. 81 Apprendistato professionalizzante

Modalità di erogazione e contenuti della formazione.

Ai sensi dell'art. 49 comma 5 le attività formative, esterne ed interne alle singole aziende strutturate in forma modulare, anche a carattere di addestramento sul lavoro, sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

In particolare:

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

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

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

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

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

Art. 82 Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova da apporre al contratto di apprendistato, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso, è fissata dall'art. 46 del presente contratto con riferimento al livello iniziale di assunzione.

Art. 83 Trattamento normativo

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

Art. 84 Trattamento economico

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

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

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

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

Art. 85 Percentuale di conferma

La disciplina dell'apprendistato di cui al presente Capo non è applicabile alle imprese che al momento in cui dovrebbe avvenire l'assunzione risultino non avere mantenuto in servizio con

rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Art. 86 Disposizioni finali

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

Dichiarazione a verbale.

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

TITOLO XXIII CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 76 - Normativa

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

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

Art. 76 bis - Campo di applicazione

In relazione alle categorie di soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento di cui all'art.54, comma 1, del DLgs. n.276/2003, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art.1. comma1, del DLgs. n.181/2000, come sostituito dall'art.1, comma 1, del DLgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro od aver cessato un'attività autonoma, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Art. 76 ter - Ammissibilità

Il contratto di inserimento è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dall'art.48 del presente contratto, con esclusione delle figure professionali individuate nel VI° livello d'inquadramento.

Art. 76 quater - Piano individuale di inserimento

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

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

b) La durata ed il contenuto della formazione teorica e le modalità dell'addestramento pratico saranno dall'azienda modulati in ragione sia del grado e della tipologia delle capacità professionali eventualmente già acquisite dal lavoratore in precedenti esperienze lavorative, sia della tipologia e natura dei titoli di studio o professionali di cui lo stesso sia eventualmente in possesso.

c) Per i soggetti al primo impiego ovvero in caso di inserimento per qualifiche di particolare contenuto professionale o specialistico le aziende valuteranno l'opportunità di assegnare al lavoratore un tutor a cui fare riferimento nel corso dell'addestramento pratico che si realizzerà nell'espletamento dell'attività lavorativa.

d) Fermi restando i criteri di modulazione indicati alla precedente lettera b), la formazione teorica non potrà in ogni caso risultare inferiore alle 16 ore e sarà prevalentemente dedicata allo specifico apprendimento di nozioni antinfortunistiche, di disciplina del rapporto di lavoro e di organizzazione aziendale.

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

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

Art. 76 quinquies – Durata del contratto

Fermi restando i limiti indicati dall'art.57, comma 1, del D.lgs. n.276/2003, la durata del contratto di inserimento nel limite massimo di 18 mesi sarà concordata individualmente in funzione della realizzazione del progetto di inserimento definito con il consenso del lavoratore, tenuto conto, in caso di reinserimento, delle esperienze professionali in precedenza acquisite dal lavoratore e del grado di compatibilità di queste con il nuovo contesto lavorativo.

Art. 76 sexies – Disciplina del rapporto di lavoro

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

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

2. La durata massima del periodo di prova da apporre al contratto di inserimento è fissata dall'art. 46 del presente contratto con riferimento al livello di assunzione iniziale.

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

Art. 76 septies - Trattamento economico

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

· di due livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il contratto di inserimento per la prima metà del periodo;

· di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il contratto di inserimento per la seconda metà del periodo.
Qualora l'inserimento da conseguire sia quello corrispondente alle qualifiche indicate nel livello V, l'inquadramento del lavoratore sarà inferiore di un solo livello.

Art. 76 octies - Percentuale di conferma

La disciplina di cui al presente Titolo non è applicabile alle imprese che al momento in cui dovrebbe avvenire l'assunzione risultino non avere mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 75 % dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di inserimento, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nei 18 mesi precedenti sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

Art. 76 novies - Anzianità di servizio

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

Art. 76 decies - Disposizione finale

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

TITOLO XXV

CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Art. 80 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1. Ferme restando le specifiche ipotesi previste dall'art. 8 comma 2 Legge 223/1991, dall'art.4 DLgs 151/2001 e dall'art.75 Legge 388/2000, le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale convengono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente in presenza di specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo quali:

- I) incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
- II) periodi di più intensa attività non ricorrenti nell'arco dell'anno, derivati da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali, ivi comprese le aperture domenicali e festive ed i periodi interessati da iniziative commerciali e/o promozionali;
- III) apertura di nuove unità produttive e/o ristrutturazioni di punti di vendita o di singoli reparti;
- IV) sostituzioni di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione aziendale o di riqualificazione professionale, siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento, sia che questa venga effettuata all'interno dell'azienda che all'esterno.

- V) attività a carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.
- VI) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
- VII) attività legate alla manutenzione degli impianti;
- VIII) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- IX) sostituzione di lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o altra sede;
- X) sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro;
- XI) affiancamento preliminare alla sostituzione di un lavoratore assente, nei limiti temporali definiti al comma 4.

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

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

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

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

5. Resta inteso che i contratti a tempo determinato attivati per ragioni sostitutive sono da considerarsi sempre aggiuntivi al limite percentuale fissato dall'art. 82 o dalla contrattazione di secondo livello in materia di utilizzo dei contratti a tempo determinato.

6. In armonia con la legislazione vigente e per la specifica ragione per cui tali contratti sono attivati, le parti nella propria autonomia contrattuale intendono altresì considerare aggiuntivi alla percentuale definita dall'art. 82, i contratti a tempo determinato instaurati in relazione alla fase di avvio di nuove attività o insediamenti, ai sensi del comma 1 punto III, per i periodi di seguito definiti:

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

7. La clausola di contingentamento di cui al successivo art. 82 non si applica ai contratti a tempo determinato stipulati ai sensi del comma 1, punti V e VI

Art. 81

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

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

- I) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
 - II) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali; ;
 - III) attività connesse all'inventari;
 - IV) attività legate alla manutenzione degli impianti;
 - V) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - VI) attività legate all'applicazione di specifiche normative di legge;
 - VII) adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
 - VIII) esigenze di lavoro temporaneo per organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse;
 - IX) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo a fronte delle quali è consentita la stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

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

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

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

5. Resta inteso che i contratti di somministrazione a tempo determinato attivati per ragioni sostitutive sono da considerarsi sempre aggiuntivi al limite percentuale fissato dall'art. 82 o dalla contrattazione di secondo livello in materia di utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 82

Percentuale di lavoratori assumibili con contratto di lavoro a tempo determinato e impiegabili previa stipulazione di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di opposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato definito all'art. 80 non potrà superare il 15 % annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 80 comma 6.

Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto di inserimento, nonché quelle effettuate ex art.4 DLgs 151/2001.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 143 Esigenze personali e familiari

1. Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53 e degli artt. 2 e 3 del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278 i dipendenti delle imprese cooperative possono richiedere per gravi e documentati motivi familiari un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante il periodo di aspettativa il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione e il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ha fini previdenziali. Durante il periodo di aspettativa il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

2. Relativamente all'individuazione dei gravi motivi nonché per la procedura e le modalità di richiesta le parti faranno riferimento a quanto previsto dal decreto interministeriale di cui al precedente comma. Eventuali modalità differenti da quanto previsto dal decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278 potranno essere stabilite dalla contrattazione di secondo livello.

3. E' demandata alla contrattazione di secondo livello l'eventuale indicazione delle modalità di partecipazione ai corsi di formazione che si dovessero ritenere necessari per il reinserimento del lavoratore che ha usufruito del periodo di congedo.

Dichiarazione a verbale in materia di orario di lavoro

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

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

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

Le Parti convengono di affidare l'attuazione di quanto sopra ad una apposita commissione che terminerà i propri lavori entro il 31 dicembre 2004.

TITOLO XXX – PERMESSI – CONGEDI

Art. 111 Permessi individuali

A. permessi retribuiti

2. Ai sensi del comma 1 dell'art. 4 della legge n° 53 del 8 marzo 2000 , in caso di decesso o di documentata grave infermità di familiari legati da un vincolo di parentela fino al 2° grado, sia in linea retta che collaterale, e di affinità di 1° grado(*) Sono da intendersi:

- a) parenti fino al 2° grado in linea retta: i figli, i nipoti (figli dei figli), i genitori e i nonni;
- b) parenti di 2° grado in linea collaterale: i fratelli e le sorelle;
- c) affini di 1° grado: i suoceri e i figli del coniuge d'altro letto.*) , nonché del coniuge o del convivente, purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore avrà diritto ad un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi all'anno.

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

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

ENTE BILATERALE

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

Le parti entro il 31 dicembre 2004 definiranno le modalità costitutive dell'ente bilaterale nazionale e il relativo regolamento di funzionamento.

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

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

DICHIARAZIONE IN MATERIA DI APPALTI

Le parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2004 per esaminare il rapporto tra l'articolo 18 del CCNL 1 gennaio 1999 in tema di appalti e quanto previsto in materia dal D.Lgs. n. 276/03

DICHIARAZIONE PER LE PICCOLE COOPERATIVE

Le parti convengono di incontrarsi in una specifica sessione di confronto entro il 31 dicembre 2004 per esaminare in maniera organica le problematiche relative alle piccole cooperative.

Responsabilità sociale dell'impresa cooperativa

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

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

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

Le parti convengono di istituire un Osservatorio con il compito di verificare, in via preventiva ed in fase di attuazione, significative attività di responsabilità sociale.

Art. 153 Aumenti e minimi tabellari

A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti salariali:

Biennio 2003 / 2004

Livelli Dal 1° luglio 2004 Dal 1° dicembre 2004

Q	61,98	65,52
1°	56,39	59,61
2°	49,10	51,90
3° super	43,75	46,25
3°	40,59	42,91
4° super	37,67	39,83
4°	35,00	37,00
5°	31,60	33,40
6°	24,31	25,69

Biennio 2005 / 2006

Livelli Dal 1° luglio 2005 Dal 1° settembre 2006

Q	40,73	53,13
1°	37,06	48,33
2°	32,26	42,08
3° super	28,75	37,50
3°	26,67	34,79
4° super	24,76	32,29
4°	23,00	30,00

5° 20,76 27,08

6° 15,97 20,83

UNA TANTUM

A tutto il personale in forza alla data di stipula del presente Accordo, compresi i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro, verrà erogato un importo "una tantum".

Tale importo, pari a euro 400,00 lorde medie (IV livello par. 144) riparametrate per i lavoratori qualificati e per gli apprendisti secondo le percentuali di cui all'art. 72, del CCNL 5 ottobre 1999, spetta in relazione all'intero periodo di diciotto mesi intercorrenti dal 1° gennaio 2003 al 30 giugno 2004.

Per i casi di anzianità inferiore ai diciotto mesi gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo indicato al comma precedente, secondo i criteri previsti dagli art. 148 del presente contratto. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione dell'assenza obbligatoria per maternità.

Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Con i medesimi criteri di cui al comma precedente l'una tantum verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.

L'importo "una tantum" spettante verrà erogato in due tranches, la prima di euro 250,00 con il foglio paga di luglio 2004, la seconda di euro 150,00 con il foglio paga di gennaio 2005.

In caso di risoluzione del rapporto intervenuta antecedentemente alla scadenza indicata al precedente comma sesto, l'importo una tantum verrà erogato sulla base dei criteri di cui al terzo comma.

L'importo una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

Ai lavoratori di cui al primo comma del presente articolo, che godano dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà, le quote mensili di una tantum o le sue frazioni, saranno erogate dall'istituto competente secondo le disposizioni vigenti in materia.

Con la corresponsione di tale importo si intende assolto ogni onere derivante dall'applicazione del capitolo 2 del Protocollo del 23 luglio 1993 in materia di indennità di vacanza contrattuale.

TITOLO XXXIX

Art. 191 Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2006.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dal 1° luglio 2004.

Le parti, nel darsi atto che il presente contratto viene stipulato secondo i principi e le norme contenute nel Protocollo 23 luglio 1993, convengono quanto segue:

gli aumenti retributivi definiti per il primo biennio di vigenza contrattuale sono parametrati all'andamento dell'inflazione reale registrata nel 2003 pari al 2,5%, e al tasso d'inflazione tendenziale diffuso dall'ISTAT, attualmente pari al 2.3%;

per quanto attiene al secondo biennio di vigenza contrattuale (2005-2006), in considerazione dell'approssimarsi delle scadenze previste dal citato accordo 23 luglio 1993, relativamente ai termini di presentazione della disdetta e della relativa piattaforma rivendicativa, le stesse parti convengono di anticipare la definizione dei relativi aumenti retributivi sulla base degli indici d'inflazione stimati nel 2% per il 2005 e per il 2006;

entro il 31 marzo 2005, si procederà alla verifica dell'andamento dell'inflazione reale registrato per l'anno 2004. In caso di scostamento superiore allo 0,25% rispetto all'indice d'inflazione tendenziale sopra indicato sarà convocato un apposito incontro al fine di individuare i correttivi da apportare a quanto definito dal presente contratto con riferimento al secondo biennio di contrattazione (2005-2006);

con la presente formulazione i principi e le norme del Protocollo 23 luglio 1993 rimangono invariati, nella loro applicazione, alla scadenza del presente contratto.

.

Testo congiunto

relativo alle misure da adottare per la prevenzione e la repressione d'ogni forma di violenza morale e persecuzione psicologica (c.d. mobbing) negli ambienti di lavoro

Premessa

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

Definizione

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

.

Prevenzione

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

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

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

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

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

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

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

Garanzie e riservatezza

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

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

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

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

Testo congiunto

relativo alle misure da adottare per la prevenzione e la repressione delle molestie sessuali nell'ambiente di lavoro

Premessa

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

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

Definizione

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

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

Prevenzione

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

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

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

Pertanto a livello aziendale o territoriale potranno essere adottate opportune iniziative congiunte . Si realizzeranno specifici interventi formativi anche per il personale con funzioni direttive sulla specifica tematica delle molestie sessuali in ambiente di lavoro, al fine di una migliore attività di prevenzione e di crescita culturale di tutti i lavoratori nel rispetto dei principi fondanti della distintività e dei valori del lavoro in cooperativa.

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

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

Garanzie e riservatezza

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

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

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

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