

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non imbarcato dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima attività di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura.

Addì, 05 febbraio 2003

TRA

FEDERCOOPESCA C.C.I., rappresentata dal Presidente Massimo Coccia, dal direttore Gilberto Ferrari, da Massimo Bongarzoni, assistita dalla responsabile del Servizio Relazioni Sindacali di Confcooperative Sabina Valentini;

LEGA-PESCA, rappresentata dal Presidente Ettore Iani, dal Vice presidente Antonio Angotti e dal responsabile relazioni industriali LEGACOOOP Carlo Marignani ;

A.G.C.I.-PESCA, rappresentata dal Presidente Giampaolo Buonfiglio, dal responsabile relazioni industriali dell'AGCI Filippo Turi e da Raffaele Borriello;

E

FAI - CISL, rappresentata dal Segretario Generale Albino Gorini, dal segretario responsabile contrattazione Pietro Massini, dal coordinatore settore Pesca Francesco Orsomando, dai segretari nazionali Uliano Stendardi, Augusto Cianfoni, Carmelo Mazzotta, Armando Zanotti, Giovanni Pastrello, Sergio Retini, Stefano Faiotto, dai componenti coordinamento nazionale pesca Pesca Ferdinando Firenze, Silvano Giangiacomi, Bruno Lafortuna.

FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Franco Chiriaco dai segretari Giancarlo Battistelli, Patrizia Consiglio, Vincenzo Lacorte, Giorgio Scirpa e dal Coordinatore Nazionale Vincenzo Sgalla e da una delegazione composta dal Sig. Zerlino Dellemo, El Hasani Moh'd, Giuseppe Favara, Vito Favia, Gherardo Canapini, Marco Gentile, Franco Gioia, Antonio Spatao, Alessandro Lunghi, Fabrizio Pellizzon, Giovanni Piras, Nicola Primavera, Mauro Rossi, Fabrizio Tassinari, Francesco Vagnoni.

UILA-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali Tiziana Bocchi, Pasquale Papiccio, Pietro Pellegrini, Giampiero Sambucini, dal responsabile del settore Enrico Tonghini, dal responsabile della contrattazione Guido Majrone e dai componenti del coordinamento nazionale della UILA PESCA Sigg.ri Flaviano Di Giosafat, Franco Losito, Tommaso Macaddino, Enrica Mammucari, Francesco Muccio, Antonino Pensabene, Francesco Testa.

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per il personale dipendente da cooperative esercenti l'attività di pesca marittima, maricoltura, acquacoltura e vallicoltura.

PREMESSA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del *"Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli aspetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo"* del **23 luglio 1993** confermato per gli assetti contrattuali dal Patto Sociale intervenuto tra Governo, OO.SS e OO.DD del **22.12.1998**, ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

A tal fine le parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificatamente indicati dal presente contratto.

Le parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo regole fissate.

In tale ottica le Associazioni Cooperative della Pesca e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, in virtù dei loro tradizionali e nuovi compiti istituendi ed in ragione della loro radicata presenza nella realtà economica e sociale del Paese, assoggettano alla reciproca volontaria regolamentazione i propri autonomi poteri di comportamento, al fine di garantire lo sviluppo di valide imprese sul piano economico ed una efficace politica di tutela dei lavoratori su quello sociale.

RELAZIONI SINDACALI

Al fine di promuovere una sempre più efficace e proficua gestione dei rapporti tra Movimento cooperativo e Organizzazioni sindacali, le parti convengono di stabilire procedure di relazioni sindacali basate su un adeguato sistema di reciproca informazione e consultazione.

Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità le parti intendono, nell'ambito di quanto sopra espresso, sperimentare e sviluppare un sistema di confronto-consultazione sulle strategie settoriali nonché sulle politiche d'impresa, al fine di favorire lo sviluppo di un modello di relazioni sindacali all'altezza dei problemi posti dalla trasformazione ed innovazione tecnologica-organizzativa e dal compimento del mercato unico europeo.

In particolare, le Associazioni cooperative stipulanti si impegnano a fornire alle Organizzazioni sindacali informazioni preventive sui programmi e sugli investimenti, ivi compresi quelli riguardanti l'innovazione tecnologica e/o organizzativa del sistema delle imprese cooperative, sull'andamento quantitativo e qualitativo dell'occupazione, sulle modifiche dell'organizzazione del lavoro, sulle misure per la tutela della salute e per la salvaguardia dell'ambiente.

In questo ambito e nei termini più generali l'informazione riguarderà anche, in quanto azioni di rilevanza nazionale, gli impegni relativi alla Programmazione Negoziata laddove intervengano costituzioni di nuove aziende, concentrazioni, fusioni, processi di sviluppo, ristrutturazioni, con particolare riferimento a programmi che comportano nuovi insediamenti e processi di mobilità dei lavoratori.

Le informazioni suddette saranno fornite con la necessaria tempestività, ai fini dell'utilità del confronto stesso.

Tali informazioni, saranno comunque fornite periodicamente, ed almeno una volta all'anno entro il 31 Dicembre, a livello nazionale nelle dimensioni di comparto o di grandi settori, a livello regionale o subregionale per gli aspetti riguardanti tale dimensione territoriale.

OSSERVATORIO

Al fine di raccogliere, elaborare ed utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse reciproco, le parti si impegnano a realizzare nel quadriennio di vigenza del presente accordo un Osservatorio Nazionale sulla cooperazione di pesca. Tale Osservatorio avrà lo scopo preciso di promuovere ed organizzare analisi, informazioni e ricerche, anche articolate per sottosettori e territori, sui problemi dello sviluppo della cooperazione di pesca, in coerenza con le attività inerenti il presente contratto, in una visione integrata con i problemi della trasformazione e commercializzazione dei prodotti, degli investimenti e della spesa pubblica, del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

PICCOLA PESCA

Le parti, pur riconfermando l'impegno di concordare un unico contratto nazionale per tutti i lavoratori dipendenti del settore pesca, nella situazione attuale considerano, per le attività produttive della piccola pesca (per le particolari condizioni operative, numero degli addetti per ogni imbarcazione, tonnellaggio di sotto delle 10 tsl, giornate lavorative nell'arco dell'anno, reddito prodotto) essere problematica l'omogeneizzazione dei trattamenti economico-normativi, con gli addetti alle imbarcazioni di stazza lorda superiore.

L'eventuale ed auspicabile modifica della Legge 250/58 è tuttavia il presupposto indispensabile per la definizione, nel contratto collettivo nazionale di lavoro, di condizioni economico-normative differenziate.

Pertanto, le OO.SS. si impegnano alla ripresa del confronto al verificarsi delle condizioni esposte al capoverso che precede.

I lavoratori dipendenti della piccola pesca sono retribuiti a termini e condizioni previste dall'articolo 18 (CCNL, per il personale imbarcato sulle navi adibite alla pesca marittima, del giugno 2001 sottoscritto da O.O.S.S. e Organizzazioni datoriali) per la generalità dei lavoratori; gli stessi sono assicurati a norma di legge, per l'invalidità, la vecchiaia, gli infortuni sul lavoro, le malattie ed il Servizio Sanitario Nazionale.

In caso di interventi di natura sociale, da parte della Pubblica Amministrazione, quanto sopra si applica anche ai lavoratori associati in cooperative o compagnie ai sensi della legge 250/58.

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto di lavoro si applica al personale dipendente che presta la propria opera negli uffici, negli impianti a terra, negli impianti di allevamento ittico o molluschicolo in acque marittime, lagunari e valli da pesca, non imbarcato sulle navi soggette alla Legge 413/94.

Art. 2 - Struttura ed assetto del contratto

La struttura della contrattazione è articolata su livello nazionale, aziendale e/o territoriale.

a) Il contratto Nazionale

Il CCNL ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle cooperative che sono vincolate alla sua applicazione, di precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi.

Nel determinare tali effetti, si tiene conto dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

In sede di rinnovo biennale dei minimi retributivi contrattuali si tiene inoltre conto della comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, fermi restando i riferimenti di cui al precedente comma.

b) Contrattazione decentrata di secondo livello.

Le parti si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione nel rispetto di quanto previsto al punto 3 del capitolo Assetti Contrattuali del Protocollo del 23 luglio '93, che si intende integralmente richiamato, verrà realizzato in conformità con le modalità stabilite dalle parti.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal protocollo del 23 luglio '93, hanno durata quadriennale.

Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica e contrattazione prevista dalle leggi, dai Ccnl, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

Le erogazioni di secondo livello, devono aver caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del protocollo del 23 luglio.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione particolare del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Potranno essere concordate tra le parti, particolari norme riguardanti:

- tutti i nastri orari, distribuzione di lavoro attraverso uno o più regimi di orario turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- forme di flessibilità;
- diritto allo studio e formazione professionale;
- mobilità;
- trasporti;
- part-time;
- contratti a termine, secondo le previsioni e nei limiti previsti nel Ccnl;
- occupazione;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente sicurezza nei luoghi di lavoro;
- modalità di svolgimento dell'attività di patronato sindacale;
- la contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del Ccnl. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
- laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata;
- altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente Ccnl;
- in materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano presenti nel presente Ccnl, le eventuali qualifiche specifiche presenti all'interno dell'azienda.

Le parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale o territoriale, in riferimento a programmi di innovazione.

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

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente Ccnl e, per i datori di lavoro delle rispettive Associazioni rappresentative.

Le relative piattaforme non potranno essere presentate prima del 01.07.2004, fermo restando che gli effetti economici degli accordi non potranno avere decorrenza anteriore a 01.01.2005.

c) Dotazione vestiario da lavoro

Nella contrattazione di 2° livello verranno concordate tra le parti le quote di massa-vestiario da destinare ai dipendenti in base alla tipologia di lavoro svolto.

Art. 3- Classificazione del personale

La classificazione unica del personale delle aziende è strutturata in conformità dei livelli di cui al successivo art.5. Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge 190/85, infatti, la distinzione fra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuto agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

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

La classificazione unica non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra normativa in vigore od emanata.

QUADRI

Art. 4 - Declaratoria

Appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985 n.190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa.

ovvero:

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Responsabilità civile e penale

Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Trasferimento

Il trasferimento dei quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n.190.

Professionalità

Le parti, ribadiscono l'importanza della formazione quale strumento elettivo di risposta a bisogni specifici, finalizzato non soltanto all'acquisizione ed al mantenimento di precise professionalità maggiormente rispondenti alle continue innovazioni tecniche e tecnologiche, ma anche alla creazione di un comune linguaggio che permetta di accelerare la comprensione dei problemi migliorando i tempi di risposta e le modalità di intervento nelle problematiche connesse a contenuti tecnici e produttivi.

Pertanto, anche alla luce delle diverse priorità legate alle innovazioni di cui sopra, le parti concordano sulla necessità di individuare opportuni percorsi di valorizzazione dei contenuti professionali connessi a posizioni di lavoro contraddistinte da una specifica complessità operativa e/o dalla sussistenza di un accresciuto grado di responsabilità.

Tale valorizzazione verrà perseguita attraverso la progettazione di interventi formativi finalizzati alla qualificazione e al riconoscimento professionale.

Art. 5 - Livelli

1° Livello

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

- 1) capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale;
- 2) gestore o gerente di negozio, di filiale, o di spaccio ittico anche se integrato nella grande distribuzione organizzata (gdo);
- 3) responsabile laureato in biologia, veterinaria, medicina, previsto dalle norme sanitarie per gli impianti di depurazione molluschi;
- 4) responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- 5) tecnico di allevamento, tecnico mangimista;
- 6) capo valle: colui che gestisce per capacità ed esperienza, in piena autonomia decisionale, il ciclo della produzione valliva o un impianto di allevamento ittico;
- 7) molluschicoltore a titolo principale: colui che gestisce, in piena autonomia decisionale, il ciclo di allevamento di una o più strutture di molluschicoltura;
- 8) responsabile laureato con mansioni sanitarie come previste dalla vigente normativa nazionale in materia;
- 9) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

2° Livello

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

- contabile con mansioni di concetto;
- segretario di direzione con mansioni di concetto;
- consegnatario responsabile di magazzino;
- spedizioniere patentato;
- chimico di laboratorio;
- molluschicoltore che per capacità ed esperienza sia in grado di gestire autonomamente un ciclo produttivo;
- responsabile delle fasi di lavorazione all'interno di un impianto di allevamento o di depurazione con azione di coordinamento del personale generico o specializzato;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

3° Livello

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

- 1) addetto a pratiche doganali e valutarie;
- 2) operaio specializzato provetto;
- 3) commesso specializzato provetto negli spacci: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere

congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività in genere; assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle iniziative affidategli; intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali; espletare operazioni di incasso, ponendo la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;

4) contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse, relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;

5) addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissione;

6) cassiere;

7) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

4° Livello

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

- contabile d'ordine;

- cassiere comune;

- commesso alla vendita al pubblico negli spacci ittici;

- addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;

- magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;

- stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;

- autotrenista conducente di automezzi pesanti;

- banconiere di spacci di prodotti ittici;

- operaio specializzato;

- sommozzatore;

- specialista di pescheria, anche con funzioni di vendita;

- pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro;

- altre qualifiche, di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

5° Livello

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

1) fatturista;

2) preparatore di commissioni;

3) addetto al controllo delle vendite;

4) pratico di laboratorio chimico;

5) dattilografo; tastierista;

6) archivista, protocollista;

7) schedarista;

8) addetto al controllo e alla verifica delle merci;

- 9) aiuto commesso negli spacci di vendita di prodotti ittici;
- 10) aiuto banconiere di spacci;
- 11) aiutante commesso;
- 12) conducente di autovetture;
- 13) conducente di motobarca muniti di patente nautica;
- 14) operaio qualificato;
- 15) pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;
- 16) manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;
- 17) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

6° Livello

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

- imballatore;
- impaccatore;
- conducente di motofurgone;
- conducente di motobarca senza patente nautica;
- guardiano di deposito;
- fattorino;
- portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- custode;
- addetto al carico e scarico;
- operaio comune;
- pompista comune senza responsabilità di cassa;
- addetto alle pulizie con mezzi meccanici;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

7° Livello

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

- 1) addetto alle pulizie;
- 2) garzone.

Art. 6 - Occupazione

Le parti in merito al quadro complessivo riguardante l'occupazione individuano modalità di attivazione di rapporto occupazionali così caratterizzati:

- 1 - attivazione di rapporti di lavoro a tempo determinato con possibili caratteristiche di flessibilità individuate dalle parti negli accordi locali;
- 2 - attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato part-time verticale e orizzontale anche in questo caso con possibili caratteristiche di flessibilità individuate dalle parti negli accordi locali;
- 3 - attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato full time.

Le parti in occasione di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato part-time, faranno prioritario il ricorso, ancorché non esclusivo e totale e compatibilmente con le diverse professionalità che si renderanno necessarie, al personale che abbia già operato o che operi con contratto a termine presso le singole unità e che in caso di instaurazione di rapporti di lavoro a

tempo indeterminato full time verrà fatto prioritario ricorso al personale in forza con contratto part-time.

Parallelamente a tale quadro sistematico di gestione dei rapporti occupazionali verrà utilizzato lo strumento specifico dei contratti di lavoro stagionali e/o a termine atti precipuamente a cogliere aspetti più contingenti e/o di durata più limitata nel tempo delle problematiche produttive delle unità.

In tale ottica, le parti, nello spirito della legislazione vigente e del vigente Ccnl, convinte della necessità di perseguire l'obiettivo di utilizzare e dare compiuto sviluppo alla vigente normativa, nell'ottica di cogliere ogni opportunità occupazionale, concordano sulla opportunità di individuare in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato, ulteriori e diverse fattispecie, rispetto a quelle già contemplate dal citato articolo (disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato) del vigente contratto nazionale di lavoro, più aderenti alle mutate necessità organizzative riconducibili alle evoluzioni tipiche dei nostri mercati di riferimento.

Col fine pertanto di soddisfare le sempre crescenti esigenze di flessibilità e di rapidità, poste dalle imprevedibili sollecitazioni di questi mercati, e tenuto conto delle caratteristiche dell'attività produttiva aziendale, si è convenuto che saranno individuati in sede aziendale tra le parti, le opportunità di ulteriori casi di rapporto di lavoro a tempo determinato.

Inoltre, ulteriori tipologie di flessibilizzazione delle opportunità occupazionali sono da ricondurre sia alle attività di manutenzione straordinaria degli impianti, sia ai sempre maggiori e sempre più significativi interventi di rinnovamento delle linee di produzione (interventi indispensabili al fine di mantenere la competitività di prodotti già consolidati che costituiscono voce specifica e particolarmente significativa del budget di investimenti aziendali), che alle conseguenti realizzazioni di prove di lotti di produzione in periodi di stagionalità diversa da quella tradizionale e, prevalentemente, destinata ai mercati di esportazione.

Infine, nell'intento di cogliere tutte le occasioni occupazionali ancorché di durata limitata nel tempo, le parti individuano spazi di flessibilizzazione della prestazione a fronte di attività connesse alla sperimentazione o preindustrializzazione di nuovi prodotti, alla realizzazione di investimenti per nuove linee di produzione o per l'adeguamento di quelle esistenti a nuove realizzazioni produttive e alle punte produttive legate non tanto alle caratteristiche di stagionalità dei prodotti, ma alle politiche commerciali e distributive di freschezza che costituiscono l'asse portante della strategia aziendale di penetrazione sui mercati.

Art. 7 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata del periodo di prova;
- c) la qualifica del lavoratore;
- d) il trattamento economico.

Art. 8 - Orario di lavoro

In relazione alle particolari esigenze del settore ittico, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi stagionali, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo articolo 10, anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a.1) 40 ore settimanali

Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la

concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale. Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle mezze giornate congiuntamente alla domenica, le parti concordano di costituire a livello territoriale le commissioni paritetiche al fine di cercare adeguate soluzioni.

Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura o chiusura dei negozi, nelle quali prima dell'entrata in vigore del presente contratto - l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti.

Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di esaminare - in sede di commissione di cui al II comma della presente lettera

a.1) - la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.

a.2) 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità.

Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso al sistema di flessibilità previsto dall'art.10 il monte ore di permessi di cui all'art.19 sarà, per l'anno di riferimento, di complessive 64 ore.

Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previste dall'art.13.

b) 38 1/2 ore settimanali

Si realizzano attraverso l'assorbimento delle 56 ore di permesso retribuito di cui all'art.19.

Le rimanenti 32 ore di cui all'art.19, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art.10.

c) 38 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento delle 56 ore di permesso retribuito di cui all'art.19 e di 16 delle 32 ore di permesso retribuite di cui all'art.19.

Le rimanenti 16 ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità previste dall'art.19, fermo restando l'applicabilità dell'art.43.

Le parti si danno atto della necessità di definire a livello d'Azienda, entro il 1° trimestre di ciascun anno, il calendario di lavoro sulla base dei prevedibili programmi lavorativi nella salvaguardia delle punte di maggiore intensità produttiva e dei picchi stagionali.

In tale definizione sarà prevista la collocazione temporale delle ferie, dei riposi individuali, per l'ex festività, dei R.O.L., dei prevedibili periodi di flessibilità, degli orari, anche in funzione della gestione di eventuali fermate collettive.

Quanto sopra anche al fine di consentire alle aziende di pervenire ad un ottimale utilizzazione degli impianti, ai migliori livelli di produttività, nella salvaguardia della qualità della produzione e delle condizioni di lavoro, adottando tutte le necessarie flessibilità per una immediata e puntuale risposta alla sollecitazione di mercato, coniugando tali dinamiche esterne con una gestione coerente delle risorse umane considerate quali imprescindibili fattori di competitività aziendale.

Qualora nell'arco dell'anno si dovessero verificare variazioni significative del calendario stabilito, anche per situazioni congiunturali negative di mercato, fra Direzione Aziendale e R.S.U. e/o OO.SS.TT., si terrà un confronto onde procedere all'aggiornamento del programma.

Le parti riconoscono che la specifica tipologia di mercato in cui opera l'Azienda richieda, per cogliere ogni opportunità, di utilizzare prestazioni lavorative in regime di flessibilità a fronte di situazioni difficilmente fronteggiabili con altri strumenti.

Si conviene pertanto che a livello aziendale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL potranno realizzarsi regimi di flessibilità con riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, come contenuto nell'art. 10.(flessibilità)

Dichiarazione a verbale

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro;

Qualora intervenissero modifiche dell'orario di lavoro in via legislativa, le parti si rincontreranno per definire la pratica applicazione delle stesse.

Art. 9 - Flessibilità

Ferme restando le intese già intervenute le parti, avuto riguardo alla constatazione del fatto che, oltre ad una forma di flessibilità che ha caratterizzato alcune aziende in relazione alla specifica tipologia produttiva, si è andata manifestando un'esigenza generalizzata ad utilizzare prestazioni lavorative in regime di flessibilità a fronte di eventi occasionali particolarmente difficili da fronteggiare altrimenti, hanno convenuto quanto segue in ordine alla necessità di chiarire e focalizzare tutta la problematica della flessibilità, onde rendere la stessa più trasparente e meglio gestibile nell'interesse reciproco.

Flessibilità non strutturale

Le situazioni seguenti, che caratterizzano il regime del funzionamento degli impianti non sempre corrispondono alle esigenze che il mercato impone:

- la rigidità tecnologica che determina lunghi tempi di messa in marcia e di fermata degli impianti con conseguenti, significative quantità di scarti;
- il mix di lavorazioni e/o di formati;
- il regime strutturale di orario adottato.

Dette situazioni, in presenza di particolare circostanze, rendono necessario far ricorso ad una forma di flessibilità che, per le modalità di attuazione che la caratterizzano, viene definita flessibilità non strutturale.

In relazione a quanto sopra le parti concordano di prevedere in questa sede una serie di momenti - occasioni di flessibilità positiva e di flessibilità negativa da adottarsi nei casi in cui gli eventi previsti non possono essere fronteggiati adeguatamente nell'ambito della definizione dei calendari annui. Dopo esame congiunto, la Direzione aziendale e le RSU interessate ne verificheranno le modalità attuative (durata del periodo di flessibilità, numero dei lavoratori coinvolti, periodo temporale entro il quale collocare i riposi compensativi; il tutto nel rispetto dell'alternanza delle turnazioni e nell'ottica del principio di equa ripartizione dei carichi di lavoro).

A. Occasioni di flessibilità negativa

1. Fermate di una o più linee produttive a causa di mancata richiesta di mercato.
2. Fermate per revisioni non programmate.
3. Fermate per interventi urgenti a seguito di guasti gravi.
4. Mix di prodotti che richiedono un numero di addetti inferiori alla media.
5. Esaurimento di semilavorati (in particolare per quanto riguarda il reparto confezionamento).

B. Occasioni di flessibilità positiva

1. Punta di mercato.
2. Operazioni promozionali.
3. Punte anomale di assenze del personale.
4. Mix di prodotti che richiedono un numero superiore di addetti alla media.

Al determinarsi di una o più occasioni di flessibilità non strutturale, come sopra stabilite, si procederà tra Direzione aziendale e RSU alla verifica, in sede sindacale, dei presupposti necessari e conseguentemente, si opererà nel modo seguente:

- nella settimana di flessibilità negativa ai lavoratori interessati verranno corrisposte ugualmente le 40 ore di retribuzione ordinaria e, nel contempo, verrà loro "addebitato" un numero di ore corrispondente alla flessibilità negativa effettuata;

- nella settimana di flessibilità positiva, ai lavoratori interessati verranno corrisposte le 40 ore di retribuzione ordinaria ed in aggiunta, per le ore settimanali prestate oltre le normali 40 ore, verrà loro "accreditato" un numero di ore corrispondente alla flessibilità positiva effettuata.

Direzione aziendale ed RSU verificheranno periodicamente la quantità di flessibilità positiva e negativa effettuata dai lavoratori. Qualora a fine anno, in via eccezionale, residuasse un delta di

ore di flessibilità positiva queste andranno remunerate con la normale retribuzione; se residuasse, al contrario, un delta di ore di flessibilità negativa, queste saranno coperte con un eguale numero di ore di permessi per riduzione di orario.

Si individua infine che il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità contrattuale è di 12 settimanali per un massimo di 144 ore l'anno.

Flessibilità strutturale

Le parti convengono, per le Aziende che producono prodotti facilmente deteriorabili, di realizzare sistemi di orario, capaci di tenere conto dell'estrema variabilità dei volumi annuali di produzione e della assenza totale di conservanti e/o additivi, che comportano l'assoluta necessità di consegnare tempestivamente al mercato i prodotti nelle migliori condizioni di freschezza.

Il raggiungimento di posizioni ottimali per le aziende, in un mercato con tali caratteristiche viene determinato, e lo sarà sempre di più in futuro, dalla capacità di poter adattare gli andamenti erratici della domanda all'adozione di modelli organizzativi degli orari di lavoro che tengano conto di tale situazione.

Tali modelli di flessibilità si possono caratterizzare, per ragioni storiche e di mix di prodotto esistente nelle singole realtà, con proprie specificità aziendali, regolate da accordi sindacali sottoscritti dalle parti in sede locale ed attualmente vigenti, accordi sindacali di cui le parti riconfermano la piena validità e vigenza.

In quell'ottica, le parti dichiarano altresì la volontà di riaffermare in questa sede la natura strutturale dei diversi modelli di flessibilità esistenti, intesa quale condizione complessiva irrinunciabile per la corretta gestione delle prestazioni individuali degli addetti.

La gestione dei modelli in essere nelle aziende pur nelle loro specificità, vede oggi la necessità di riapprezzare e consolidare alcuni aspetti applicativi, che, nella situazione attuale, possono non rispondere appieno all'effettiva esigenza delle parti.

Pertanto si conviene, una disciplina applicativa dei sistemi di flessibilità definiti negli specifici accordi, secondo le seguenti procedure operative:

1. confronto tra Direzione aziendale ed RSU o tra Organizzazioni Sindacali Territoriali e Organizzazioni Datoriali Territoriali, per comprovare le esigenze tecnico-produttive e organizzative che richiedono l'incremento della flessibilità attualmente esistente e, conseguentemente, per verificarne le modalità attuative;

2. conferma dei trattamenti in essere per il monte delle ore di flessibilità stabilite dal presente Ccnl.

Nota a verbale

In aggiunta a quanto convenuto in tema di flessibilità strutturale, le parti concordano sulla necessità di ridurre al minimo livello possibile il disagio derivante ai lavoratori dalla mutevole programmazione dei turni di lavoro salvaguardando però l'esigenza di soddisfare le richieste di mercato e la freschezza del prodotto.

Per contemperare al meglio le esigenze di cui sopra le parti convengono sulla necessità che i turni di lavoro vengano predeterminati, senza possibilità di ulteriore modifica, entro le ore 13 del venerdì precedente ogni settimana lavorativa.

Onde poter soddisfare i mutamenti non prevedibili e repentini della domanda commerciale si conviene altresì di poter variare la programmazione dei turni di lavoro dopo il termine di anzi indicato per non più di 6 volte nell'arco dell'anno, dandone preventiva comunicazione alle RSU ed ai lavoratori.

Art. 10 Disciplina del rapporto a tempo determinato

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato. Esso può essere stipulato a tempo determinato ed in tal caso si applicheranno le norme vigenti in materia.

Inoltre, sempre nell'ambito della ricerca di strumenti sempre più adeguati alle esigenze poste dal mercato e dalle caratteristiche dell'attività produttiva nonché capaci di contribuire positivamente

ai problemi dell'occupazione , l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita nelle seguenti ipotesi:

- 1) esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;
- 2) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- 3) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- 4) sostituzione di lavoratori in ferie; l'attuazione di tale ipotesi costituirà oggetto di esame congiunto tra direzione aziendale e RSU e/o OO.SS.TT.;
- 5) situazioni anomale o prolungate di assenze per malattia e gravidanza;
- 6) attività straordinarie connesse alla fase di lancio di nuovi prodotti.

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 10% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva.

Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per tre lavoratori. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

Le parti convengono che la posizione di un termine alla durata del contratto di lavoro venga consentita nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- per attività lavorative (di confezionamento impack, ecc.) connesse a progetti promopubblicitari;
- per esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive (di modellaggio e/o di confezionamento) e/o organizzative;
- per esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti per l'adattamento a nuove realizzazioni produttive;
- per attività lavorative (manutentive e produttive) collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria;
- per esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza.

Art. 11 - Stagionalità

Le parti convinte della necessità di perseguire l'obiettivo di una elevata e stabile occupazione nel settore e consapevoli della delicatezza dei problemi occupazionali connessi alla utilizzazione di manodopera con rapporto stagionale, dandosi reciprocamente atto della difficoltà di una soluzione immediata e globale di tali problemi riconoscono l'esigenza di sviluppare ogni iniziativa utile ai fini sopra indicati.

Pertanto, quando si renda necessaria l'assunzione di lavoratori stagionali o comunque necessari per punte di maggior lavoro ricorrenti con contratto a tempo determinato, il numero dei lavoratori da assumere, il periodo di lavorazione e l'inquadramento professionale saranno esaminati preventivamente con le RSU o le organizzazioni sindacali territoriali per verificare l'esatta applicazione delle norme contrattuali e di legge.

Art. 12 - Articolazione dell'orario di lavoro

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.

Ai sensi dell'art.12 del R.D. 10 settembre 1923 n.1955 l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro, in tutti i casi previsti dalla Legge.

Art. 13 - Orario Straordinario

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 8 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 37 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 34 ;

- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 15, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 34 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 33.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 34 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 33.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 34 tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

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

Art. 14 - Indennità per pernottamento comandato in valle da pesca

Qualora il datore di lavoro richieda agli operai il pernottamento in valle da pesca, dovrà corrispondere agli stessi un'indennità aggiuntiva fissa nella misura di €18,10 per singola notte. Detta presenza notturna, improntata ad un criterio di turnazione, non potrà interessare lo stesso lavoratore per un periodo superiore a 15 giorni nello stesso mese.

Art. 15 - Riposo settimanale

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

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle con le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli interventi; la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 16 - Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali:

- 1 il 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 2 il 1° maggio - Festa del lavoro
- 3 il 2 giugno - Proclamazione della Repubblica

Festività infrasettimanali:

- 1 il 1° giorno dell'anno
- 2 l'Epifania
- 3 il giorno di lunedì dopo Pasqua

- 4 il 15 Agosto - Festa dell'Assunzione
- 5 il 1° novembre - Ognissanti
- 6 l'8 dicembre - Immacolata Concezione
- 7 il 25 dicembre - Natale
- 8 il 26 dicembre - Santo Stefano
- 9 la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro in relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 35.

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma della legge 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 17 - Ferie

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa -quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale- è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie; vanno dunque escluse dal computo di tale periodo di ferie le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti in detto periodo che sarà prolungato di tanti giorni per quante sono le festività ricomprese in esso.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, verrà stabilito il periodo delle ferie.

I turni delle ferie non potranno avere inizio di domenica né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Durante le ferie decorre la retribuzione di fatto ad esclusione dei rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario, gratificazioni straordinarie o una tantum.

L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 35.

Art. 18 - Permessi retribuiti

Gruppi di 4 e di 8 ore di permesso retribuito in sostituzione delle 3 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n.792, verranno fruiti dai lavoratori . I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto, in materia di riduzione, permessi e ferie per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.

Resta fermo altresì, quanto previsto dall'art. 9.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto, di cui all'art. 35, in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

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

Art. 19 - Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona portatrice di handicap in situazione di gravità accertata possono usufruire dalle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5.2.92 n. 104 e dell'art. 2 della legge 27.10.93 n. 423.

Art. 20 - Part - Time

Allo scopo di utilizzare le possibili occasioni di lavoro nell'intento di favorire l'occupazione, le parti concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni con orario inferiore a quello contrattuale, ogni qualvolta alle esigenze aziendali di adottare tale orario faccia riscontro una offerta di lavoro disponibile ad occuparsi ad orario parziale.

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

il periodo di prova per i nuovi assunti;

la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità. Tale durata non può essere inferiore al 50% dell'orario settimanale di lavoro. In caso di part-time verticale la durata di cui sopra non può essere inferiore alle 24 ore settimanali.

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente e orizzontalmente; il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa. Saranno valutate le possibilità di reversibilità in relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo il principio della volontarietà e consenso dell'azienda e del lavoratore.

E' consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da eccezionali esigenze organizzative aziendali; tale prestazione sarà concordata dalle parti a livello aziendale o territoriale. In tal caso il lavoro supplementare non deve superare, nel mese, la misura del 15% rispetto all'orario o ai periodi di lavoro concordato.

Le ore supplementari incidono su tutti gli istituti contrattuali per il computo del TFR si fa riferimento alle norme in materia del presente CCNL.

Fatte salve le aziende fino a tre dipendenti, si può far ricorso al rapporto di lavoro part-time , nella misura massima del 50% per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti a tempo pieno. Nella misura massima del 30% per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti a tempo pieno. Per le aziende che occupano oltre i 15 dipendenti a tempo pieno, la determinazione della percentuale dei lavoratori da occupare part-time sarà stabilita attraverso la contrattazione di II livello (Aziendale e/o Territoriale).

Art. 21 - Apprendistato

Ai sensi dell'articolo 16 della L. 196/97 le cooperative che applicano il presente CCNL hanno facoltà di assumere lavoratori con contratto di apprendistato.

Il rapporto di apprendistato è regolato dalla vigente legislazione nonché da quanto previsto dal presente articolo.

L'assunzione con contratto di apprendistato è ammessa soltanto per i livelli e per la durata massima di seguito indicati:

- impiegati di IV e V livello, mesi 24;
- operai di V e VI livello, mesi 30.

Gli apprendisti sono inquadrati a livello corrispondente alle mansioni di assunzione.

La retribuzione degli apprendisti è la seguente:

- 80% della retribuzione di livello (paga base, contingenza, Edr) per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 90% della retribuzione di livello (paga base, contingenza, Edr) per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Indipendentemente dalla modalità di pagamento dei contributi, e pur essendo il contratto di apprendistato a tempo determinato, agli apprendisti devono essere applicate le norme proprie dei lavoratori a tempo indeterminato in materia di Tredicesima, Quattordicesima, festività e ferie.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, al fine di rendere contrattualmente applicabili le norme sull'apprendistato previste dalla legge 196/97, convengono di istituire una specifica commissione a livello nazionale che possa individuare i contenuti di formazione da realizzare all'esterno e all'interno dell'impresa, secondo le disposizioni vigenti in materia.

La commissione, formata da rappresentanti ed esperti delle parti, dovrà provvedere entro 6 mesi alla predisposizione dei necessari contenuti formativi per gruppi di profili professionali omogenei, rispetto all'area di attività aziendale, sulla base della correlazione tra i titoli di studio in possesso dei giovani da formare ed il profilo professionale da conseguire.

Art. 22 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le aziende concederanno, nei casi ed alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n.86 nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2 per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quinto comma del presente articolo, la Direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Eventuali condizioni di miglior favore si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI E SERVIZIO CIVILE

Art. 23 - Servizio militare e civile

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.Lgs.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto. Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso. Il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c, come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 34 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art.7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 9 febbraio 1978, n. 38, sulla cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Art. 24 - Conservazione del posto di lavoro

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

Il periodo di richiamo alle armi è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 Codice civile, come modificato dalle legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 34, alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940 n. 653.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il

lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) nel caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 25 - Trapasso di azienda

Il trapasso di azienda - intendendosi come tale il semplice mutamento del titolare della azienda stessa - non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per i crediti di lavoro nei confronti del datore lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 26 - Visite di controllo

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638 quindicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Art. 27 - Indennità di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga.

a) ad una indennità pari al 50% cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art.74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33;

b) ad integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) il 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) il 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4 al 20;
- 3) il 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 35.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art.2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo indennità di cui alla lettera a) del presente articolo, se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta. Il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto, tranne i casi di aziende che per la loro specificità sono escluse dal versamento dei contributi per indennità economiche di malattia. In questa fattispecie l'azienda corrisponderà direttamente ai lavoratori la indennità di cui ai punti a) e b) senza diritto di rivalsa nei confronti dell'Inps.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti.

Art. 28 - Indennità di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 34, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) il 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) il 90% (novanta per cento) per i giorni dal 5° al 20°;
- 3) il 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 35.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 29 - Indennità nei giorni festivi

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e dall'INAIL.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954 n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 34.

Art. 30 - Aspettativa per malattia e infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120 alle seguenti condizioni:

- 1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- 2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- 3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa, qualora il lavoratore non rientri nel posto di lavoro, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del successivo art. 49. Il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 31 - Ambiente e sicurezza

In materia di ambiente e sicurezza, si rinvia a quanto stabilito nell'accordo interconfederale tra centrali cooperative e CGIL, CISL, UIL del 5 Ottobre 1995 (allegato n. 11).

Art. 32 - Gravidanza e puerperio

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario, o da un medico del servizio sanitario nazionale, ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice, è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo di cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso. Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 34 .

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33 - Retribuzione

La retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga-base;
- b) ex indennità di contingenza più EDR;
- c) scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del successivo art. 46;
- d) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;

L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale secondo quanto stabilito per i lavoratori dell'industria;

L'importo giornaliero dell'indennità di cui alla lettera b) si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

Art. 34 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 33 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum dell'eventuale Superminimo Nazionale non Assorbibile, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 35 - Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 36 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 37 - Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 173, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 169, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 39 ore settimanali;
- c) 165, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 38 ore settimanali;

Art. 38 - Tabella retribuzioni

Ai sette livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende di cui alla parte seconda del presente contratto corrisponde una paga base nazionale nelle misure indicate nella allegata tabella che fa parte integrante del presente contratto.

"Ai lavoratori a cui è stata riconosciuta la retribuzione erroneamente definita nella tabella siglata nell'ipotesi di accordo del 5 febbraio 2003, e che dal mese di Maggio 2004 avranno riconosciuta la retribuzione, che è inferiore, della tabella allegata al presente CCNL; avranno diritto ad un elemento retributivo denominato "superminimo nazionale non assorbibile" che è pari alla differenza tra le due tabelle alla data dal 1° maggio 2004, così convenuta:

		ANNO 2003					
livelli		tab. convenuta	tab. applicata	differenza			
7	100	1021,71	994,85	26,86			

6	109	1113,67	1084,39	29,01					
5	114	1164,75	1134,13	30,62					
4	120	1226,05	1193,82	32,23					
3	129	1318,01	1283,36	34,65					
2	140	1430,40	1392,79	37,61					
1	152	1553,00	1512,17	40,83					
quadro	162	1655,17	1611,66	43,51					
		ANNO 2004							
livelli		tab. convenuta	tab. applicata	differenza					
7	100	1038,79	1011,76	27,03					
6	109	1132,28	1102,82	29,46					
5	114	1184,22	1153,41	30,81					
4	120	1246,55	1214,12	32,43					
3	129	1340,04	1305,18	34,86					
2	140	1454,31	1416,47	37,84					
1	152	1578,96	1537,88	41,08					
quadro	162	1682,84	1639,06	43,78					

Art. 39 - Aumenti

In caso di aumenti retributivi derivanti da contrattazione collettiva gli aumenti ad personam concessi dalle aziende, nonchè gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

A decorrere dalle scadenze 01/01/2003 e 01/01/2004, a tutto il personale verranno erogati gli aumenti salariali secondo le tabelle riportate nel presente contratto all'allegato n. 3.

Art. 40 - Provvigioni

Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) della retribuzione di fatto di cui all'articolo 34. Dovrà essere comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 41 - Indennità di cassa

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5%(cinque per cento) della paga-base.

Art. 42 - Indennità funzione quadri

A decorrere dal periodo di paga in corso dalla data di stipula del presente contratto, ai lavoratori con qualifica di " Quadro " verrà mensilmente corrisposta una indennità di funzione pari a € 155.00 assorbiti al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausola espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione su presente contratto.

Art. 43 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 44 - 13° mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 34 (escluso l'assegno per il nucleo familiare).

In casi di prestazione lavorativa, ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 32, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 34.

Art. 45 - 14° mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 34, in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità) escluso l'assegno per il nucleo familiare.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14° mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art. 34 percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale e collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo, riguardanti la tredicesima mensilità.

Art. 46 - Scatti di anzianità

I dipendenti, per l'anzianità di servizio maturata, presso la stessa azienda o gruppo aziendale, hanno diritto a dieci scatti triennali con maggiorazione della retribuzione secondo la tabella allegata.

Gli aumenti relativi a scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare. Gli scatti triennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Il valore degli scatti di anzianità è riportato alla tabella dell'allegato n.3.

Art. 47 - Missioni o trasferte

Per missione o trasferta viene comunemente inteso lo spostamento provvisorio e temporaneo del lavoratore in una sede diversa da quella in cui si svolge normalmente la prestazione lavorativa. tale spostamento che comporta un aggravamento della posizione economica del lavoratore viene compensato come segue:

- il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- il rimborso delle spese postali telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio.

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta una indennità di trasferta concordata forfetariamente.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 48 - Dimissioni

In qualsiasi momento del rapporto di lavoro il lavoratore può dare le dimissioni con rispetto del periodo di preavviso, con l'eccezione dell'esonero da tale obbligo durante il periodo di prova. Se il dipendente non rispetta i termini di preavviso deve risarcire il datore di lavoro per il periodo di preavviso non prestato.

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data del recesso stesso.

Art. 49 - Licenziamento

In base a quanto disposto dall'art. 2119, c.c. e alle norme della legge 604/66, e dopo l'entrata in vigore della legge 108/1990, il rapporto di lavoro può essere risolto dal datore di lavoro per giusta causa o per giustificato motivo.

Giusta causa si ha quando determinati eventi non consentono anche provvisoriamente la prosecuzione del rapporto di lavoro. Non viene corrisposto il preavviso.

Giustificato motivo si ha a seguito delle inadempienze degli obblighi contrattuali, o per ragioni inerenti l'attività produttiva. Viene corrisposto il preavviso.

Art. 50 - Risoluzione del contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato si risolve automaticamente alla scadenza del termine prefissato senza obbligo di preavviso per nessuna delle parti.

Il contratto a tempo determinato può essere rescisso:

- a) durante il periodo di prova, senza obbligo di osservare il preavviso;
- b) per recesso unilaterale del lavoratore o del datore di lavoro che devono rispettare i termini del preavviso: la parte inadempiente per il periodo di mancato preavviso deve corrispondere un pari risarcimento;
- c) per giusta causa o per giustificato motivo;
- d) per superamento del periodo di scadenza del termine del contratto.

Art. 51 - Recesso "ad nutum"

Ai sensi dell'art. 2118 c.c. con riferimento alle leggi 604/66 e 108/90, la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro ad nutum, con la sola osservanza del periodo di preavviso, è limitato ai seguenti casi:

- a) durante il periodo di prova,
- b) per i lavoratori (uomini e donne) che non abbiano raggiunto l'anzianità contributiva massima e che non abbiano optato di continuare a prestare la loro opera fino al perfezionamento di tale requisito non inviando al datore di lavoro, almeno sei mesi prima della data del conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, l'esercizio della facoltà prevista dalla legge 26 febbraio 1982 n. 54.

Art. 52 - Licenziamento disciplinare

E' previsto il licenziamento disciplinare nei confronti del lavoratore per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare,
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto,
- grave violazione degli obblighi relativi: al segreto di ufficio, all'uso di modi cortesi con il pubblico, ad una condotta conforme ai civici doveri, alla diligente conservazione di merci e materiali,
- infrazioni alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, il deposito, la vendita, il trasporto,
- abuso di fiducia, concorrenza,
- esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavori per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro,
- recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

Art. 53 - Preavviso

I termini del preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Quadri e I livello	60 giorni di calendario
II e III livello	30 giorni di calendario
IV e V livello	20 giorni di calendario
VI e VII livello	15 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I livello	90 giorni di calendario
II e III livello	45 giorni di calendario
IV e V livello	30 giorni di calendario
VI e VII livello	20 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I livello	120 giorni di calendario
II e III livello	60 giorni di calendario
IV e V livello	45 giorni di calendario
VI e VII livello	20 giorni di calendario

Art. 54 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- la indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- la indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF - le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 55 - Decesso

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 56 - Corresponsione del trattamento

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso di riferimento.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 57 - Assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 34 quante sono le giornate di assenza.

Art. 58 - Contratti di Formazione Lavoro

Le parti si incontreranno entro 6 mesi dall'emanazione della nuova legge che regola la materia.

Art. 59 - Diritti sindacali

a) Rappresentanze sindacali d'azienda e R.S.U.

Nelle aziende che occupino più di 5 lavoratori, sarà eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente CCNL; nelle aziende che occupano da 50 a 75 lavoratori potrà essere eletto un secondo delegato per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori contraente il presente CCNL; nelle aziende con oltre 75 dipendenti saranno eletti tre delegati per ogni organizzazione sindacale.

I nominativi dei delegati che costituiscono le R.S.A. saranno comunicati con lettera all'azienda, all'organizzazione provinciale delle cooperative cui l'azienda aderisce e alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali.

Tali componenti non possono essere licenziati trasferiti o colpiti da misure disciplinari per motivi attinenti l'attività sindacale svolta

In ogni caso i provvedimenti disciplinari nei loro confronti non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa con OO.SS. di appartenenza dei lavoratori e delle cooperative.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che ai fini della regolamentazione delle R.S.U., fanno testo l'accordo interconfederale 13.09.94 tra Centrali Cooperative e Cgil, Cisl, Uil, nonché il protocollo d'intesa da considerarsi parte integrante del presente CCNL (vedi allegato n°).

b) Riunioni in azienda

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materia di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposito Protocollo (vedi Allegato n. 5).

c) Permessi Sindacali

Ai lavoratori componenti di organismi direttivi nazionali, regionali o sub-regionali, ai componenti delle R.S.A. debbono essere corrisposti permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno rispettivamente pari a:

a) 8 ore mensili per i componenti delle R.S.A.;

b) 11 ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali o sub-regionali.

I permessi sono cumulabili nell'arco di un periodo massimo di un trimestre e sono dovuti ai lavoratori in forza alle aziende.

Si intendono in forza anche i lavoratori avventizi abitualmente occupati nell'azienda per il normale avviamento al lavoro in turni.

I dirigenti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o congressi o convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono usufruire dei permessi di cui sopra devono darne comunicazione scritta alla cooperativa almeno 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e 3 giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive.

d) Distacchi sindacali

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, comprensoriali, regionali e nazionali, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

I periodi di aspettativa di cui al precedente comma, secondo quanto previsto dall'art.31 della L.20.5.1970 n. 300, sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Art. 60 - Formazione

In virtù del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità e della sicurezza del lavoro, dei prodotti e dei processi produttivi, nonché la crescita individuale e collettiva dei lavoratori, le parti si impegnano a rispettare il diritto dei lavoratori a "proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali" (art. 6 Legge 52/2000) e a promuovere e sostenere percorsi e programmi di formazione continua e permanente, sia per i lavoratori a tempo determinato che a tempo indeterminato, in base a progetti bilaterali presentati a livello aziendale, di filiera, di settore, secondo le modalità previste dalle normative vigenti.

a) Permessi per formazione professionale

Al lavoratore a tempo indeterminato che frequenta corsi di formazione ed aggiornamento professionali, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 53/00, istituiti in applicazione delle intese intervenute tra le parti firmatarie del CCNL e/o istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco del triennio con facoltà di utilizzarle in un solo anno. Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno per quelle aziende che hanno da 5 a 15 lavoratori a tempo indeterminato ed il 10% per quelle che hanno più di 15 lavoratori a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di cui sopra è esteso ad ogni effetto anche ai lavoratori a tempo determinato. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione di II livello.

Ai sensi ed agli effetti dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori a tempo indeterminato, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono presentare domanda al datore di lavoro per usufruire del congedo per la formazione, così come disciplinato al citato articolo 5 della legge 53.

In particolare, i lavoratori che vogliono usufruire del congedo formativo da 5 mesi a 11 mesi continuativi, devono presentare domanda al datore di lavoro con almeno 3 mesi di anticipo sull'inizio del periodo di congedo.

Per le domande di periodi inferiori ai 5 mesi, la domanda andrà presentata due mesi prima dell'inizio del periodo di congedo.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere al lavoratore entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento della stessa, sia in caso di differimento o di diniego.

Il numero di lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo, non può superare 1 unità nel caso di aziende da 5 a 50 lavoratori, ed il 2% dei lavoratori in caso di aziende con più di 50 unità.

La possibilità di fruire del congedo formativo è estesa anche ai lavoratori a tempo determinato che abbiano almeno 7 anni di anzianità con la stessa azienda, determinata su 150 giornate lavorative medie.

Nel caso di lavoratori a tempo determinato il numero dei lavoratori di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo, è pari ai 1 ogni 100 unità o frazione

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui all'articolo 7 della legge 53/00 non è coordinata con quanto stabilito dal codice civile in materia di ammissibilità all'anticipazione del TFR. Pertanto, in attesa di un coordinamento normativo da parte del legislatore, al fine di agevolare i lavoratori in congedo formativo, si ritiene di attenersi alle disposizioni emanate dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 85/00.

Art. 61 - Deleghe sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale associativo ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera conterrà l'indicazione dell'ammontare (pari all' 1% di paga base e contingenza) da trattenere e l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta ai sindacati di spettanza.

La delega da parte dei lavoratori è sempre revocabile, con effetto dall'inizio del mese successivo a quello di manifestazione di volontà di recesso.

Art. 62 - Contributo di assistenza contrattuale

Le imprese cooperative e i lavoratori, sono tenuti a versare a favore delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL un contributo di assistenza contrattuale.

L'entità di tale contributo viene fissata nello 0,50% del minimo contrattuale nazionale, di cui lo 0,28% a carico del datore di lavoro e lo 0,22 % a carico del lavoratore. Le modalità di esazione e di versamento del contributo, sono stabilite con apposito regolamento che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 63 - Assicurazioni previdenziali

I lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al presente contratto saranno assicurati presso l'INPS e l'INAIL, per le lavorazioni assoggettate all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, secondo le vigenti norme per l'industria.

Art. 64 - Previdenza complementare

“Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti, con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro instaurato compresi nella sfera di applicazione del presente contratto per il personale non imbarcato dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, attività di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura, la previdenza integrativa complementare così come prevista dal D.L. vo 124/93 e successive modifiche ed integrazioni le parti

CONVENGONO

§ di aderire al Fondo di Previdenza Complementare Filcoop (Fondo Pensione a capitalizzazione per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico – forestale ed idraulico – agraria, per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari e per i dipendenti da cooperative e consorzi agricoli);

§ il versamento della contribuzione al Fondo decorre dalla data di iscrizione al Fondo da parte del lavoratore aderente, attraverso apposita domanda di iscrizione, con decorrenza immediata;

§ le contribuzioni dovute al fondo, sono costituite da:

- l'1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;

- l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 e per tutti i lavoratori a tempo determinato aventi i requisiti di iscrizione al Fondo.

- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori assunti ed abbiano superato il relativo periodo di prova con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro previsto dalla legge o dal CCNL compresi gli operai a tempo determinato con rapporto di lavoro, di durata pari o superiore a 4 (quattro) mesi.

§ E' fatta salva la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi, entro il limite massimo di deducibilità fiscale previsto dalla normativa vigente.

§ L'obbligo di contribuzione al Fondo Pensione FILCOOP a carico del datore di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro con il lavoratore dipendente ovvero in caso di promozione alla qualifica di dirigente.

§ La contribuzione al Fondo Pensione FILCOOP è dovuta per intero, sempre a condizione di pariteticità, anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio ed assenza obbligatoria per maternità.

§ In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione a carico sia del datore di lavoro che dei lavoratori associati è commisurata al trattamento retributivo effettivamente dovuto dalle imprese ai sensi delle disposizioni di legge o degli accordi collettivi di lavoro vigenti.

§ In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico dei datori di lavoro è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato al Fondo Pensione FILCOOP di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico ove consentito dalla normativa vigente.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo si rinvia allo Statuto del Filcoop, alla normativa vigente ed ai principi generali dell'ordinamento giuridico italiano. Il presente accordo decorre dal 1 aprile 2004."

Articolo 65 - Fondo Integrativo sanitario

Le parti concordano l'adesione al Fondo di Previdenza Complementare F.I.L.COOP Sanitario (Fondo Pensione a capitalizzazione per lavoratori dipendenti addetti ai laviri di sistemazioni idraulicodelle Cooperative Agricole e dei dipendenti del settore Forestale) costituito il 06 Febbraio 1992, con sede legale in Roma, via Torino n. 6.

Sono iscritti al Filcoop Sanitario, salvo rinuncia, tutti i lavoratori a tempo indeterminato ai quali si applica il presente contratto.

La contribuzione al fondo è determinata nella misura di € 52,00 annui di cui il 50% a carico dell'azienda ed il restante 50% a carico del lavoratore.

I lavoratori a tempo indeterminato saranno iscritti al Filcoop Sanitario a partire dal 1 gennaio 2004, qualora non manifestino per scritto diversa intenzione entro il 30 Ottobre 2003.

Per i lavoratori a tempo indeterminato, assunti successivamente alla data del 01.01.2004, l'iscrizione al Fondo decorre dalla data di assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi entro quindici giorni dalla data di assunzione.

L'azienda invierà al Filcoop Sanitario la copia della comunicazione di recesso del lavoratore

ART. 66 - Decorrenza e durata del contratto

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra Governo e Sindacati datoriali e dei lavoratori, il contratto collettivo nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.

In sede di rinnovo biennale si farà riferimento ai tassi di inflazione programmata per il biennio. Ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce dell'andamento delle retribuzioni.

Il presente contratto decorre dall'01.01.2003 e avrà vigore fino a tutto il 31.12.2006. Per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31.12.2004.

Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta di una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza mediante raccomandata A.R..

In caso di disdetta il contratto continua a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta nuova regolamentazione collettiva.

ART. 67 - rinnovo del contratto collettivo di lavoro - Procedure

La parte che ha disdetto il CCNL ai sensi del precedente articolo presenterà le proposte per il rinnovo del contratto collettivo almeno sei mesi prima della scadenza. L'apertura della trattativa avverrà tre mesi prima della scadenza del contratto collettivo.

Durante il periodo di tre mesi di cui al precedente comma e per il mese successivo alla scadenza del contratto collettivo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Se la presentazione delle proposte per il rinnovo del contratto avviene in data successiva a quella dei tre mesi precedenti la scadenza del contratto, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali e a non procedere ad azioni dirette per un periodo di quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti, ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso annuo di inflazione programmata, applicato ai minimi di stipendio base, aumentati della ex indennità di contingenza.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso annuo di inflazione programmata applicato sulle voci retributive di cui al precedente comma. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale di cui ai precedenti commi slitta, in caso di ritardata presentazione del documento di proposte per il rinnovo del contratto, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

La violazione del periodo di raffreddamento di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo.

Le proposte per l'adeguamento biennale dei minimi di stipendio base dovranno essere presentate almeno tre mesi prima della scadenza. Le trattative inizieranno entro i 15 giorni successivi.

Allegati

Gli allegati n° 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12 e 13 costituiscono parte integrale del presente contratto.

Allegato n. 1

RECEPIMENTO NEL CONTRATTO DI UNA NORMA DI LEGGE

Norma di legge

Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori delle opere pubbliche.

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro nella categoria e nella zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del Lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri o agli Enti, nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio e dell'appalto.

Questi adotteranno le opportune determinazioni fino alla revoca del beneficio e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile per un tempo fino a cinque anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazione finanziaria o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da Enti Pubblici, ai quali l'Ispettorato del Lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Allegato n. 2

Atto costitutivo del Comitato Intersindacale per il Contributo di Assistenza Contrattuale (CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative esercenti attività di pesca, marittima attività di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura)

L'anno 2004, il giorno 11 del mese di maggio, in Roma - _____, con il presente atto tra i legali rappresentanti delle seguenti Associazioni Sindacali:

Federcoopescas c.c.i.

lega pesca

AGCI PESCA

fai-cisl

flai-cgil

uila-uil

premesso

che con il rinnovo del CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, attività di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura le parti hanno definito il Regolamento per la riscossione del contributo di Assistenza contrattuale.

tutto ciò premesso, si conviene e delibera

E' costituito un "Comitato Intersindacale per il Contributo di Assistenza Contrattuale", con sede in Roma-

Il Comitato non ha scopi di lucro. Esso ha prioritariamente lo scopo di coordinare la riscossione del Contributo di Assistenza Contrattuale, come previsto dall'apposito articolo del CCNL richiamato in premessa.

Esso ha altresì lo scopo di assicurare, il coordinamento interno fra le Organizzazioni che lo costituiscono, nonché di gestire i rapporti comunque insorgenti con i singoli contribuenti.

Il Comitato è composto dai rappresentanti, designati da ciascuna delle sei Organizzazioni sottoscrittrici del CCNL come premesso. Essi rimangono singolarmente in carica sino alla sostituzione, comunicata per iscritto dalla stessa Organizzazione designante.

Al Comitato compete:

di accendere un conto corrente bancario, intestato al Comitato, sul quale fare affluire i contributi di Assistenza Contrattuale che le imprese verseranno con le modalità previste dalle norme regolamentari contrattuali;

di accreditare alle Organizzazioni sindacali e imprenditoriali le somme riscosse nella misura determinata con accordo tra le stesse;

di curare la distribuzione ai membri del Comitato di ogni documentazione (elaborati, prospetti riepilogativi, tabulati ecc.) riguardanti la riscossione del contributo di assistenza contrattuale.

le parti stipulanti

federcoopesci cci
lega pesca
agci pesca
fai-cisl
flai-cgil
uila-uil

Allegato n. 3

Tabelle retribuzioni e scatti di anzianità

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

Tabella scatti di anzianità

Livelli	valore in lire	adeguamento	all'Euro	arrotondato	in
Euro					
Quadri	80.000	41,31655		41,32	
1°	70.000	36,15198		36,15	
2°	65.000	33,5697		33,57	

3°	60.000	30,98741	30,99
4°	55.000	28,40513	28,41
5°	50.000	25,82284	25,82
6°	47.000	24,27347	24,27
7°	40.000	20,65828	20,66

Allegato n. 4

Fac-simile lettera di assunzione

Egr. Sig.
<nominativo>
<indirizzo>
<località>

Oggetto: Assunzione a tempo indeterminato.

Abbiamo il piacere di comunicarLe che questa ditta ha deciso di assumerLa in qualità di <mansione> e con decorrenza dal <data assunzione>

Il Suo trattamento economico sarà di L. <importo> lorde mensili, oltre l'indennità di contingenza e gli assegni familiari, se spettante.

L'assunzione predetta resta comunque subordinata ad un periodo di prova di giorni <giorni prova>

Per quant'altro non previsto nella presente lettera valgono le disposizioni contrattuali vigenti per i dipendenti del settore <settore>

Voglia restituirci, firmata per accettazione, copia della presente, nel più breve tempo possibile.

Distinti saluti

Allegato n. 5

Fac-simile lettera di comunicazione dimissioni dipendente

<data>

Egr. Sig.
<nominativo>
<indirizzo>
<località>

Oggetto: Dimissioni.

Si fa riferimento alla Sua lettera del <data> con la quale ha presentato le dimissioni dall'impiego, a decorrere dal <data> .

Nel prendere atto del Suo proposito, si comunica che dalla predetta data il rapporto di lavoro si intende, di comune accordo, definitivamente risolto ad ogni effetto di legge e contrattuale.

Le competenze spettanti e i documenti di lavoro potranno essere ritirati dall'Ufficio del personale a far data dal <data> .

Si ringrazia per la collaborazione prestata e si inviano distinti saluti.

Allegato n. 6

Fac-simile comunicazione di licenziamento dipendente

<data> ,

**Egr. Sig.
<nominativo>
<indirizzo>
<località>**

Oggetto: Licenziamento per riorganizzazione aziendale.

Siamo spiacenti di comunicarVi che, per soppressione del posto di lavoro conseguente a riorganizzazione aziendale, la Direzione è giunta alla determinazione di privarsi della Sua collaborazione per giustificato motivo oggettivo.

Pertanto, non potendo utilizzare la Sua prestazione in mansioni uguali o equivalenti, il Suo rapporto di lavoro deve intendersi risolto a tutti gli effetti di legge e di contratto, a far data dal <data>.

I documenti sono a disposizione presso i nostri uffici, mentre le Sue spettanze saranno disponibili a partire dal <data>.

Distinti saluti

Allegato n. 7

Fac-simile lettera Impegno di assunzione

data

**Egr. Sig.
<nominativo>
<indirizzo>
<località>**

Oggetto: Impegno di assunzione.

In riferimento al ns. colloquio (telefonico), Le confermiamo l'impegno ad assumerLa alle dipendenze di questa ditta entro e non oltre il <data assunzione>

L'assunzione avverrà con contratto a tempo determinato per il periodo dal <data> al <data> (con contratto a tempo indeterminato) e al relativo rapporto di lavoro verranno applicate le condizioni economiche e normative previste dal CCNL per gli addetti al settore <settoe>

Sarà applicato, in particolare, un periodo di prova di giorni <giorni prova>

Voglia restituirci copia della presente firmata per accettazione.

Distinti saluti

Allegato n. 8

Fac-simile lettera assunzione tempo determinato

<data> ,

Egr. Sig.

<nominativo>

Oggetto: Assunzione a tempo determinato per lavori straordinari (occasional).

Abbiamo il piacere di comunicarLe l'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, lett. C, della legge n. 230/1962, per l'esecuzione di <mansione>, lavoro a carattere straordinario (o occasionale) che inizia il <data inizio> ed avrà termine il <data termine>

Le sue prestazioni consisteranno in <prestazioni> e la retribuzione viene fissata di comune accordo in L. <importo> mensili, oltre l'assegno per il nucleo familiare, se spettante.

L'assunzione di cui sopra è subordinata ad un periodo di prova di giorni <giorni prova> Per quanto qui non specificatamente previsto, si farà riferimento alle norme di legge e del vigente CCNL del settore <settoe>

La presente lettera di assunzione viene redatta in duplice copia, delle quali una ci potrà essere restituita debitamente sottoscritta per accettazione.

Distinti saluti

Allegato n. 9

Fac-simile contratto di lavoro a tempo parziale

<data> ,

Egr. Sig. <nominativo>

<indirizzo>

<località>

Oggetto: Contratto di lavoro a tempo parziale.

Ai sensi dell'art. 5 della L. 19 dicembre 1984, n. 863, Le comunichiamo la ns. decisione di assumerLa in qualità di <qualifica> , a decorrere dal <data assunzione> .

La Sua assunzione viene effettuata a tempo indeterminato (oppure: a tempo determinato per mesi <n. mesi> , fino al <data >) e per <n. ore> ore al giorno, dal lunedì al venerdì di ogni settimana.

Le mansioni sono stabilite come segue: <mansioni> .

La retribuzione è stabilita di comune accordo in L. <importo> mensili.

Per quanto concerne gli altri aspetti del rapporto di lavoro, ivi compreso il periodo di prova, si fa rinvio al vigente CCNL per i dipendenti da aziende <tipo contratto> , in quanto applicabili.

Voglia restituirci, per accettazione, la presente da Lei sottoscritta.

Distinti saluti

Allegato n. 10

Fac-simile trasmissione contratti part-time

<data> ,

Alla Direz. prov.le del lavoro

Serv. ispezione del lavoro

<località>

Oggetto: Trasmissione copie contratti part-time.

In ottemperanza della disposizione di cui all'art. 5 della L. 19 dicembre 1984, n. 863, si trasmettono le copie dei contratti di lavoro a tempo parziale stipulati il <data contratto> con i seguenti lavoratori:

Sig. <nominativo> , nato a <luogo nascita> il <data>

Sig. <nominativo> , nato a <luogo nascita> il <data>

Sig. <nominativo> , nato a <luogo nascita> il <data>

I predetti lavoratori sono stati assunti con regolare nulla osta dell'Ufficio di collocamento di <località> in data <data> .

Distinti saluti

Allegato n. 11

PROTOCOLLO DI INTESA PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS. 19.9.1994 N.626

Il giorno 5 ottobre 1995 in Roma

TRA

L'Associazione Generale Cooperative Italiane AGCI rappresentata dal suo Presidente Luciano Zignani e da Marino Janni, Lauro Pagliaro e Giuseppe Morgagni,

la Confederazione Cooperative Italiane - CCI rappresentata dal suo Presidente Luigi Marino e dal Vice Presidente Corrado Barbot, dal Segretario Generale Vincenzo Mannino con l'assistenza del responsabile del Servizio Relazioni Sindacali Carlo Bagni;

la Lega Nazionale Cooperative e Mutue, LNCeM rappresentata dal suo Presidente Giancarlo Pasquini, da Flavio Casetti, assistito da Pietro Alberighi;

e

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL rappresentata da Sergio Cofferati, Segretario Generale, da Alfiero Grandi, Walter Cerfeda, Elisabetta Leone Segretari Confederali e Andrea Gianfagna, Luisa Benedettini, Nunzio Vasta;

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori CISL rappresentata dal Segretario Generale Sergio D'Antoni e dai Segretari Confederali Natale Forlani e Luigi Viviani con l'assistenza di Mario Conclave, Silvano Scaiola e Amalio Rosati;

la Unione Italiana del Lavoro UIL rappresentata dal Segretario Generale Pietro Larizza, dal Segretario Confederale Carlo Fabio Canapa, assistita da Franco Lago e Gabriella Galli;

si è stipulato il presente accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, anche in applicazione del D.Lgs. 626/94 da valere nelle imprese cooperative.
Letto, approvato e sottoscritto.

1. PREMESSA

1.1 Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D.Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva.

Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il Decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.

1.2 Le parti opereranno una prima verifica alla scadenza di sei mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.

1.3 Il presente accordo ha validità fino al 30 giugno 1997 e se non disdetto almeno tre mesi prima della sua scadenza si intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.

1.4 Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:

- strumenti di partecipazione
- rappresentanza dei lavoratori (R.L.S.)
- formazione
- ruolo degli organismi bilaterali
- modalità operative e funzionamenti degli organismi

2. ORGANISMI BILATERALI

2.1 livello nazionale

Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà un rappresentante effettivo ed uno supplente per la costituzione di un comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOP-FORM, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994.

2.2 Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.Lgs. 626/94 in particolare:

- raccordandosi con le Istituzioni, i Ministeri o gli Enti competenti di livello nazionale, in particolare con la Commissione di cui all'art. 26 del D.Lgs. 626/94;
- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOP-FORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione Europea. In caso di interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta al COOP-FORM Nazionale;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al D.Lgs. 626/1994;

- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;
- proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno e nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

2.3 I costi delle attività espletate dal COOP-FORM Nazionale (ricerca di fabbisogni - progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.

2.4 La sede del Comitato Nazionale è presso il COOP-FORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOP-FORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.

2.5 livello regionale

Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale. Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente Bilaterale Regionale COOP-FORM.

2.6 Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolge i seguenti compiti:

- raccordarsi con le Regioni e con i Comitati Regionali ex art. 27 D. Lgs. 626/94 nonché con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D.Lgs. 626/94 coordinandone l'attività;
- promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;
- verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale provinciale;
- svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;
- costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;
- tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione;
- proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;
- promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;
- ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

2.7 Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un fondo regionale appositamente costituito all'interno del COOP-FORM Regionale.

2.8 Il Comitato Regionale, da costituirsi entro trenta giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso il COOP-FORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali Cooperative firmatarie.

2.9 livello provinciale

Ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

2.10 Tale Comitato, composto da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali Cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 626/94, svolgerà anche i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
- promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (R.L.S.) che per gli addetti designati dalle imprese;
- eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

2.11 Ove trattasi di interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5, congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

2.12 organismi paritetici di settore

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D.Lgs. 626/1994 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

3. ATTIVITA' DI CONCILIAZIONE DEI COMITATI PARITETICI

3.1 In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato Provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello Regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa.

Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato Paritetico a mezzo lettera con ricevuta di ritorno e portato a conoscenza delle associazioni cooperative e delle organizzazioni sindacali che lo compongono.

Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione.

Il comitato paritetico di primo grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

3.2 E' ammesso ricorso in secondo grado al Comitato Paritetico Nazionale se il Comitato di primo grado è a livello regionale, al Comitato Regionale se il Comitato di prima istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di primo grado.

3.3 I compiti di segreteria del Comitato Paritetico Regionale o Provinciale sono assolti nell'ambito del Coop-Form o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

3.4 norma transitoria

L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso.

L'opzione sarà comunicata al Comitato Nazionale di cui al punto 2.1.

4 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

4.1 Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per la identificazione della rappresentanza dei

lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti:

4.2 imprese cooperative oltre 15 lavoratori

Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la RSU.

Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le RSU superiore a quello dell'accordo del 13.9.1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le RSU.

4.3 Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la RSU risulti composta da tre lavoratori, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle RSU più 1 rappresentante eletto.

Ove la RSU risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la RSU.

Il numero dei rappresentanti sarà quello previsto dall'art. 18 comma 6 del D.Lgs. n. 626/94.

4.4 Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art. 18, ma sempre entro il numero di componenti la RSU, in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione.

4.5 Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati alla elezione della RSU medesima.

4.6 Ove la RSU sia già costituita, il/i nominativo del/dei rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla RSU tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.

4.7 In casi di RSU non ancora costituite ed operino ancora le RSA delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono/ eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10 e 4.11. Il rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della RSU. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presente la R.S.U. (commi 4.2. e 4.6).

4.8 In caso di dimissioni o di decadenza, il rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima.

I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.

4.9 In caso di mancanza di rappresentanza sindacale aziendale, il rappresentante o i rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10 e 4.11.

4.10 Procedure per la elezione o individuazione dei R.L.S.

Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale a scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato.

Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi.

Prima dello svolgimento delle elezioni l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di elezione e lo comunica alla direzione della cooperativa.

Il/i rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell'incarico per il tempo previsto dall'accordo 13.9.1994 sulle RSU o comunque fino alla decadenza della R.S.U.

4.11 La direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al comitato paritetico provinciale o regionale, tramite l'associazione cooperativa di appartenenza, i nominativi dei lavoratori eletti.

4.12 Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo interconfederale 13.9.1994 sulle R.S.U.

5 PERMESSI PER AGIBILITA'

5.1 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alle seguenti ore annue di permesso retribuito:

12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori;

30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.

5.2 Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994 i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le RSU, pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c),d), g) i) e l) del citato art. 19.

5.3 La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

6 FUNZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti modalità per lo svolgimento delle funzioni attribuite al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6.1 accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro non dovrà intralciare il normale svolgimento delle attività produttive ed il suo esercizio, salvo casi di emergenza, sarà di volta in volta preventivamente segnalato alla direzione della cooperativa o della unità produttiva.

La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.

6.2 consultazione

La direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a norma di legge, con tempestività nei casi previsti dal d.lgs. 626/1994.

In tale sede il rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia.

Dalle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla rappresentanza dei lavoratori.

In mancanza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

6.3 riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. 626/1994, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

6.4 informazione e documentazione

Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla direzione della cooperativa alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata.

In caso di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia.

Il rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendali di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

7 FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEL LAVORATORI (R.L.S.)

Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di una efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

7.1 A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente Bilaterale COOP-FORM Nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei comitati paritetici territoriali.

7.2 Per quanto riguarda l'art. 19 comma 1 lett. g) del D.Lgs. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tale formazione deve comunque comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare.

7.3 La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti.

7.4 Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

8 PICCOLE IMPRESE COOPERATIVE

8.1 Nelle imprese cooperative o nelle unità produttive delle stesse fino a 15 lavoratori il rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui al punto 8.3 e seguenti.

8.2 rappresentanza aziendale

In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10 e 4.11 del presente accordo.

Lo svolgimento delle elezioni sarà preceduto da una assemblea finalizzata ad offrire ai lavoratori le necessarie informazioni al riguardo (art. 18 D.Lgs. 626/94).

Le funzioni del delegato dei lavoratori, che dura in carica 3 anni, sono quelle richiamate al punto 6 del presente accordo, fatte salve le diverse disposizioni di legge per le piccole imprese in materia di riunioni periodiche.

Per la formazione vale quanto previsto al precedente punto 7.

8.3 rappresentanza territoriale

La istituzione del rappresentante territoriale alla sicurezza può configurarsi di area, di comparto produttivo o interaziendale secondo scelte da definirsi a livello regionale dagli agenti contrattuali competenti entro il termine di cui al punto 8.1.

8.4 Secondo tale intesa, da comunicare alle parti nazionali firmatarie del presente accordo, il rappresentante di cui al punto 8.3 potrà essere eletto o designato dai lavoratori delle cooperative interessate con modalità da stabilire dalle parti firmatarie.

8.5 In tale accordo gli oneri proporzionalmente connessi ai permessi per l'esercizio delle prerogative legislative e per la formazione del rappresentante di area, di comparto o interaziendale, per la sicurezza, saranno mutualizzati tra le cooperative interessate sotto forma di quantità retributive orarie per il numero dei dipendenti, anche in un ammontare convenzionale e tali quote, versate dalle predette cooperative, saranno accantonate in un apposito fondo costituito nell'ambito del COOP-FORM regionale e separatamente contabilizzate.

8.6 Oltre agli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa del rappresentante territoriale alla sicurezza saranno previsti nell'accordo anche quelli relativi alle attività dei comitati paritetici rivolte agli stessi rappresentanti.

8.7 L'accordo regionale stabilisce ogni modalità relativa al versamento delle quote ed alla tenuta del fondo da parte del COOP-FORM regionale tenendo conto della provenienza dei flussi per area, comparto merceologico o livello interaziendale.

Il COOP-FORM regionale informerà periodicamente il COOP-FORM nazionale dei flussi delle quote relative agli oneri di cui al punto 8.5.

8.8 L'accordo regionale definirà infine le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione, di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

8.9 La scelta delle rappresentanze dovrà essere comunicata al Comitato Paritetico territoriale da parte delle cooperative appena esso sarà costituito e comunque non oltre 45 giorni dalla data di firma del presente accordo.

9 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora ad opera delle OO.SS. firmatarie intervengano, nei settori di attività nei quali è presente la cooperazione, per analoghe imprese non cooperative, condizioni contrattuali riferite ad istituti analoghi meno onerosi di quelle stabilite nel presente accordo, le parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per assumere le opportune conseguenti determinazioni da rinviare a livello di settore.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI CGIL CISL UIL IN MERITO ALLA RAPPRESENTANZA TERRITORIALE ALLA SICUREZZA

In merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza riguardante comparti produttivi o gruppi aziendali categorialmente omogenei, Cgil Cisl Uil dichiarano che per agente contrattuale competente deve intendersi il livello categoriale secondo l'orientamento nazionale di categoria, anche come definito dal CCNL.

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U.

Modalità di costituzione e di funzionamento.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione.

Le RSU vengono costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del protocollo 23 Luglio 1993 e che siano firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte 2, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e sottoscritto il CCNL applicato.

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti, continueranno ad applicarsi le normative previste dai CCNL in materia di rappresentanza sindacale.

Per i successivi rinnovi, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Fai, Flai e Uila, firmatarie del CCNL e del presente accordo.

La ripartizione dei posti nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata a Fai, Flai e Uila.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto da Fai, Flai e Uila, in proporzione ai voti ottenuti. Fai, Flai e Uila si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora una organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri.

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora per gli operai o per gli impiegati e quadri, non vi siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

Per gli impiegati va prevista una specifica area elettorale.

Numero dei componenti.

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali, aziendali, la composizione numerica della RSU è così definita:

4 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 16 a 75 dipendenti;

5 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 76 a 120 dipendenti;

6 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 121 a 200 dipendenti

Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali: sono infatti fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative contrattuali;
- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge 300/70 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste da accordi collettivi di diverso livello del CCNL.

Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge contrattuali.

Le RSU e le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo esercitano i poteri di contrattazione collettiva secondo modalità stabilite dal contratto.

Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i suoi poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo della scadenza prevista, le associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo.

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista
 - in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.
- In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito ad primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato, per elezione o designazione, da Fai, Flai e Uila, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi pena la decadenza della RSU e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Funzionamento della RSU

Le riunioni della RSU sono convocate dalla stessa o su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del presente accordo o, qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso contenente l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% +1 dei suoi componenti.

La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

Elettorato attivo e passivo

Sono elettori ed eleggibili tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri non in prova che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

Delegati sindacali

I rappresentanti sindacali eletti nelle aziende a norma del vigente CCNL per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti ed i doveri previsti dalle norme contrattuali e di legge vigenti.

Rinvio all'Accordo quadro

Le regole dell'accordo interconfederale tra centrali Cooperative e CGL, CISL, UIL 13.9.1994 e del protocollo 23.7.93, non modificate dal presente accordo, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per la Fai, Flai e Uila, e per coloro che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, a non richiedere l'applicazione degli artt. di legge attinenti le RSA, in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 15 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

Parte seconda

Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazioni da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione Aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/rici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva e stabiliranno le modalità per una nuova eventuale consultazione.

3 Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

4 Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il/la lavoratore/rici interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti della RSU del collegio.

5 Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

6 Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

7. Affissioni

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/rici, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori/rici

è in facoltà dei/delle presentatori/rici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/rice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/le lavoratori/rici non candidati/e.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/rice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista.

Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero

dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/rici mediante comunicazioni nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/le elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli/le elettori/rici

Gli/le elettori/rici per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento personale; essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno due degli/le scrutatori/rici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del/la Presidente

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/rice, nell'elenco di cui all'art.14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato/a della Commissione elettorale e di un/a delegato/a della Direzione.

18. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

19. Comitato dei/le garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei/le garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal/la Direttore/rice dell'Uplmo o da un/a suo/a delegato/a.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

20. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

21. Adempimenti dell'Impresa

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei/le dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

22. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato n.13

Regolamento contributo assistenza contrattuale di cui all'art. 62 del CCNL

1) Le imprese cooperative, dopo averne dato preavviso ed ove non intervenga revoca scritta, provvederanno per ogni periodo di paga alla trattenuta, sulle competenze nette dei lavoratori, del contributo nazionale di assistenza contrattuale calcolato nella percentuale di cui all'art. 62 del CCNL sul minimo contrattuale nazionale.

Tale importo va evidenziato nelle tabelle retributive dei lavoratori comunque nella busta paga.

2) Le imprese cooperative provvederanno inoltre ad assoggettare il monte salari lordo di ciascun periodo di paga (costituito dal minimo contrattuale nazionale) alla percentuale dello 0,28 quale quota di servizio contrattuale a loro carico a favore delle Associazioni nazionali cooperative stipulanti.

3) Le somme computate come ai punti 1 e 2 saranno dalle imprese cooperative, versate semestralmente su apposito conto corrente indicato dal Comitato intersindacale per il C.A.C. precisando, nell'apposita causale l'entità della somma del contributo trattenuta ai lavoratori e quella a carico dell'impresa medesima.

INDICE

A	ART	PAG
Allegati		43
Ambiente e sicurezza	31	27
Apprendistato	21	21
Aspettativa per malattia e infortunio	30	27
Assenze	57	36
Assicurazioni Previdenziali	63	39
Assunzione	7	12
Aumenti	39	30
C		
Campo di applicazione	1	3
Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile		23
Classificazione del personale	3	6
Congedi e permessi per handicap	19	20
Conservazione del posto di lavoro	24	24
Contratti di inserimento	58	36
Contributo di assistenza contrattuale	62	39
Corresponsione del trattamento	56	35
D		
Decesso	55	35
Declaratoria quadri	4	6
Decorrenza e durata del contratto	66	41

Deleghe sindacali	61	39
Dichiarazione a verbale per la piccola pesca		3
Dimissioni	48	33
Diritti sindacali	59	36
Diritto allo studio	22	22
Disciplina del rapporto a tempo determinato	10	16
F		
Ferie	17	19
Festività	16	19
Flessibilità	9	14
Formazione	60	37
Fondo integrativo sanitario	65	41
G		
Gravidanza e puerperio		27
I		
Indennità di cassa	41	30
Indennità di infortunio	28	26
Indennità di malattia	27	25
Indennità funzione quadri	42	31
Indennità nei giorni festivi	29	27
Indennità pernottamento in valle	14	18
L		
Licenziamento	49	33
Licenziamento disciplinare	52	34
Livelli	5	7
M		
Malattia e Infortunio		25
Missioni o trasferte	47	32
O		
Occupazione	6	11
Orario di lavoro	8	12
Orario di lavoro- articolazione	12	18
Orario straordinario	13	18
Osservatorio		3
P		
Part-Time	20	20
Permessi retribuiti	18	20
Preavviso	53	33
Premessa		2
Previdenza complementare	64	39
Prospetto paga	43	30
Provvigioni	40	29
Q		
QUADRI		6
Quattordicesima mensilità	45	31
Quota giornaliera	36	29
Quota oraria	37	29
R		
Recesso "ad nutum"	51	33
Relazioni sindacali		2
Retribuzione	33	28
Retribuzione di fatto	34	28
Retribuzione mensile	35	28
Rinnovo del contratto collettivo di lavoro - procedure	67	42
Riposo settimanale	15	18

Risoluzione del contratto a tempo determinato	50	33
Risoluzione del rapporto di lavoro		33
S		
Scatti di anzianità	46	32
Servizio militare e civile	23	23
Stagionalità	11	17
Struttura e assetto del contratto	2	4
T		
Tabella retribuzioni	38	29
Trapasso di azienda	25	25
Trattamento di fine rapporto	54	35
Trattamento economico		28
Tredicesima mensilità	44	31