

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E
DEL TURISMO

UFFICIO: SINDACALE

Circ. n. 113/10702/PG/gl

OGGETTO : Nuovo CCNL Dip.
 Cooperative di
 Consumo.

Roma, 30 Luglio 1962
 Via Ofanto, 18

ALLE FEDERCOMMERIO PROV.LI/CISL
 ALLE UNIONI SINDACALI PROV.LI CISL
 e p.c.
 AI COMPONENTI IN CONSIGLIO GENERALE
 DELLA FISASCAT - CISL
 AI COMPONENTI IL CONSIGLIO NAZIONALE
 DEL S.I.L.A.C.

-LORO SEDI-

Siamo lieti di informarVi che tra la delegazione del nostro Sindacato Nazionale Dipendenti Aziende Commerciali (SILAC) unitamente ad una rappresentanza della FISASCAT-CISL e i Dirigenti delle Confederazioni delle cooperative di consumo, sono state concluse le trattative per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalle cooperative di consumo che per opportuna conoscenza e norma trasmettiamo in allegato.

Dal testo integrale del nuovo Contratto si notano i notevoli miglioramenti apportati alla vecchia regolamentazione del 1955, fra cui sono degni di rilievo:

- istituzione della 14^a mensilità;
- la nuova classifica del personale;
- la concessione dei riposi extrafestivi settimanali;
- ma parità assoluta tra uomini e donne;
- l'aumento degli scatti anzianità e rivalutazione degli stessi;
- il miglioramento delle ferie.

Vi preghiamo quindi di illustrare ai lavoratori interessati la portata sostanziale del nuovo Contratto, entra in vigore con effetto dal 1° luglio c.a., mettendo anche in risalto il decisivo apporto dato dalla nostra Organizzazione Nazionale alla condotta e al completamento delle trattative svoltesi.

Sarà opportuno ora intraprendere al più presto la stipula dei Contratti integrativi per quanto demandato alla competenza delle Organizzazioni provinciali, avendo cura di salvaguardare le eventuali condizioni di miglior favore e di stabilire quelle norme che meglio si adattino alle situazioni locali.

Nei nuovi integrativi provinciali Vi preghiamo di fare del tut

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPEN
DENTE DA COOPERATIVE DI CONSUMO E DA CONSORZI DA QUESTE COSTITUITI

OMISSIS

Si è stipulato

il presente contratto collettivo di lavoro che ha efficacia per tutto il territorio nazionale e che sostituisce, dalla data della sua entrata in vigore e per la materia da esso disciplinata, tutte le norme dei precedenti contratti collettivi, di accordi speciali o di usi o consuetudini, fatte salve le condizioni di miglior favore fissate da contratti provinciali, locali o aziendali del settore cooperativo, che dovranno essere mantenute.

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

+

+ +

Le parti contraenti, intendono con tale contratto attuare una disciplina normativa corrispondente alle caratteristiche e alle esigenze dell'organizzazione del lavoro nelle cooperative di consumo e nei consorzi da esse costituiti ed assumono l'impegno di rendere operativo il contratto stesso, per creare in tal modo concrete premesse che favoriranno la esclusione di ogni e qualsiasi diverso tipo di rapporto tra cooperative e personale non consone allo spirito informatore della presente regolamentazione.

Le Organizzazioni che sono addivenute alla stipula del presente contratto, sia in rappresentanza delle cooperative di consumo che dei lavoratori ad esse dipendenti, si sono concordemente ispirate al principio della reciproca collaborazione e solidarietà, che devono intercorrere tra le une e gli altri tenendo presente la particolare importanza che la loro attività assume in rapporto alla funzione che viene svolta dalle cooperative nell'interesse di vaste categorie di consumatori.

E pertanto l'opera dei lavoratori dipendenti dalle cooperative deve essere improntata a spirito di viva partecipazione alla vita e allo sviluppo economico e sociale della cooperativa e a coprensione delle esigenze ad essa proprie e da parte di questa deve essere riconosciuta e tutelata la dignità del lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni e in tutto quanto attiene ai diritti sanciti dalla Costituzione della Repubblica Italiana che ad esso si riferiscono.

Le parti contraenti convengono di concerto che il contenuto di questa premessa informa il presente contratto in ogni sua clausola e che pertanto esso, secondo tale spirito, deve essere applicato ed interpretato.

TITOLO I

Sfera di applicazione del contratto

Art. 1 - Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro del personale di ambo i sessi dipendente dalle cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti, a qualsiasi settore merceologico

TITOLO II

Classificazione del personale

Art. 2 - Il personale di cui al presente contratto è distinto in:
I - personale con mansioni impiegatizie;
II - personale con mansioni non impiegatizie.

Il personale con mansioni impiegatizie è distinto nelle categorie A, B, C, ognuna delle quali comprende le qualifiche specificate nei successivi articoli 3, 4, e 5.

Il personale con mansioni non impiegatizie è distinto nelle categorie D, E, ognuna delle quali comprende le qualifiche specificate nei successivi articoli 6 e 7.

Capo I

Personale con mansioni impiegatizie

Art. 3 - Categoria A

Il personale della categoria A è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in due raggruppamenti denominati A1 e A2.

Raggruppamento A1 - Appartiene al raggruppamento A1 tutto il personale con funzioni di carattere direttivo le cui caratteristiche non rientrino nella categoria dei dirigenti di azienda nei confronti della quale si applicano appositi contratti collettivi.

Raggruppamento A2 - Appartiene al raggruppamento A2 il personale di concetto che esplica funzioni di particolare importanza e che qui di seguito viene elencato:

- a) Capo del servizio tecnico;
- b) Capo del servizio amministrativo;
- c) Capo del servizio commerciale;
- d) Capo del servizio ispettivo;
- e) Altri Capi di servizi non espressamente indicati;
- f) Gestore o gerente di negozio o spaccio con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa cooperativa e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze.

Art. 4 - Categoria B -

Appartiene alla categoria B il personale che svolge mansioni di concetto o prevalentemente tali:

- 1) Capo ufficio
- 2) Ispettore
- 3) Gerente o Gestore di negozio o spaccio che non rientri nel caso di cui alla lett. f) del raggruppamento A2
- 4) Capo contabile
- 5) Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre persone con funzioni impiegatizie alle proprie dipendenze
- 6) Chimico di laboratorio
- 7) Enologo

..//..

- 8) Segretario di direzione con mansioni di concetto
- 9) Segretario di cooperativa con mansioni di concetto
- 10) Capo reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto, oppure tre persone con qualifica impiegatizia alle proprie dipendenze
- 11) Cassiere principale che sovrintenda almeno a tre casse
- 12) Provveditore di cooperativa
- 13) Contabile con mansioni di concetto
- 14) Capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa
- 15) Determinatore di costi nelle aziende cooperative e consorzi che svolgono un ciclo produttivo
- 16) Enotecnico diplomato
- 17) Tecnico oleario
- 18) Programmatore di centro meccanografico
- 19) Operatore di centro meccanografico
- 20) Vetrinista
- 21) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente citate nella predetta elencazione.

La determinazione della retribuzione per il personale della Categoria B in sede di stipulazione degli accordi provinciali, integrativi del presente contratto, potrà essere effettuata e graduata per ogni singola qualifica, indipendentemente dall'ordine di elencazione.

Le retribuzioni per i genrenti o gestori saranno determinate tenendo conto del numero dei dipendenti per ogni singolo spaccio.

Per i segretari ed i provveditori le retribuzioni saranno determinate tenendo conto del numero dei dipendenti della cooperativa.

Art. 5 - Categoria C -

Appartiene alla Categoria C tutto il personale che svolge mansioni d'ordine.

Il personale di Categoria C, è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in quattro raggruppamenti: C1, C2, C3, e C4.

Raggruppamento C1 - Appartengono al raggruppamento C1 le seguenti qualifiche:

- 1) Contabile d'ordine
- 2) Cassiere comune
- 3) Commesso di vendita o banconiere.

Raggruppamento C2 - Appartengono al raggruppamento C2 le seguenti qualifiche:

- 1) Aiuto contabile
- 2) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa nei negozi o spacci, esclusi quelli a libero servizio e a supermercati
- 3) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo
- 4) Stenodattilografo
- 5) Addetto all'allestimento delle vetrine secondarie
- 6) Magazziniere-magazziniere anche con funzioni di vendita

- 8) Commesso di magazzino; preparatore di commissioni (escluso il personale di cooperative esercenti il commercio all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla loro consegna ai clienti; tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie.

Raggruppamento C3 - Appartengono al raggruppamento C3 le seguenti qualifiche:

- 1) fatturista
- 2) Aiuto-commesso o aiuto-banconiere con anzianità di servizio fino a tre anni
- 3) Impiegato addetto al riscontro e al controllo delle vendite
- 4) Pratico di laboratorio chimico.

Raggruppamento C4 - Appartengono al raggruppamento C4 le seguenti qualifiche:

- 1) Dattilografo
- 2) Scritturale
- 3) Archivistaprotecollista
- 4) Schedarista
- 5) Addetto agli indirizzi
- 6) Addetto alle macchine perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera
- 7) Addetto al centralino telefonico
- 8) altro personale con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compreso nella predetta elencazione.

In ogni negozio o spaccio non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il gerente o il gestore.

La suddetta proporzione numerica non sostituisce quella diversa stabilita dai contratti provinciali in vigore, i quali tuttavia possono essere modificati per accordo delle rispettive Associazioni sindacali.

CAPO II

Personale con mansioni non impiegatizie

Art. 6 - Categoria D-

Appartiene alla Categoria D il personale con mansioni non impiegatizie addetto alla vendita nei negozi o spacci di generi alimentari e il personale subalterno e ausiliario.

Il personale di categoria D è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in quattro raggruppamenti: D1, D2, D3 e D4.

Raggruppamento D1 - Appartengono al raggruppamento D1 le seguenti qualifiche:

- 1) Conducente di autocarri e autotreni

Raggruppamento D2 - Appartengono al raggruppamento D2 le seguenti qualifiche:

- 1) Aiuto commesso o aiuto bancenziere delle cooperative per la vendita dei prodotti dell'alimentazione generale (salumerie, pizziche-

rie, alimentari misti e promiscui);

- 2) Aiuto commesso o aiuto banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca o congelata, rivendite di pollame, selvaggina e affini;
- 3) Aiuto commesso o aiuto banconiere di negozi o spacci e rivendite di erbaggi e frutta;
- 4) Aiuto commesso o aiuto banconiere di negozi o spacci di prodotti della pesca;
- 5) Aiuto commesso o aiuto banconiere di cooperative esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.);
- 6) Aiuto commesso o aiuto banconiere delle cooperative per la vendita di pane e pasta;
- 7) Uscieri;
- 8) Imballatore;
- 9) Impaccatore;
- 10) Autista;
- 11) Conducenti di moto-furgoni.

In ogni negozio o spaccio non vi si può essere più di un aiuto commesso o aiuto banconiere per ogni due commessi o frazione di due per i successivi, considerando come tale anche il gerente o gestore.

La suddetta proporzione numerica non sostituisce quella diversa stabilita dai contratti provinciali in vigore, i quali tuttavia possono essere modificati per accordo delle rispettive associazioni sindacali.

Raggruppamento D3 - Appartengono al raggruppamento D3 le seguenti qualifiche:

- 1) Portiere
- 2) Fattorino
- 3) Portapacchi (personale addetto alla consegna delle merci con o senza facoltà di esazione);
- 4) Custode
- 5) Guardiano di deposito
- 6) Guardiano notturno
- 7) Avvolgitore
- 8) Conducente di veicoli a trazione animale
- 9) Ascensorista

Raggruppamento D4 - Appartengono al raggruppamento D4 le seguenti qualifiche:

- 1) Personale di fatica e addetti alla pulizia
- 2) Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe.

Art. 7 - Categoria E -

Appartiene alla Categoria E il personale operaio.

Il personale di Categoria E è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in tre raggruppamenti: E1, E2, e E3.

Raggruppamento E1 - Appartiene al raggruppamento E1:

I - Capi operai & { } d A i ^ \ ^ c a i [A a A [| c e ^ a ^ | a e { } d a n n e a } ^ \ ^

Raggruppamento E3 - Appartengono al raggruppamento E3 gli operai comuni.

Art.8 - Chiarimenti alla classificazione

Le parti stipulanti convengono i seguenti chiarimenti in ordine alla classificazione del personale:

- a) Segretari di cooperativa, di cui al n. 9 dell'art. 4, è quel prestatore d'opera che svolge lavoro continuativo in cooperativa con mansioni amministrative e di contabilità e che può: compilare bilanci, fungere da segretario del Consiglio di Amministrazione sovrintendere ai servizi generali della cooperativa sotto la responsabilità dei dirigenti della medesima.
 - b) Provveditore, di cui al n. 12 dell'art.4, è qual prestatore d'opera con lavoro continuativo in cooperativa che - non in maniera autonoma ma in esecuzione delle disposizioni e sotto la responsabilità dei dirigenti della stessa - normalmente provvede all'acquisto e alla contrattazione delle merci, può determinare i prezzi di vendita e controllare a tal fine gli spacci e sovrintendere ai servizi di vendita.
 - c) Gestori o direttori di negozi o spacci, sono quei prestatori d'opera, comunemente chiamati anche gerenti o consegnatari, che hanno in consegna il negozio o lo spaccio: spaccio sotto la loro responsabilità e ne rispondono, ai fini della disciplina, dell'inventario e dell'andamento degli affari, al dirigente della cooperativa.
 - d) Capi reparti, sono coloro che la cooperativa prepone alla sorveglianza, alla disciplina, ed all'andamento di uno o più reparti di vendita, dei negozi o spacci ove esistano distinti reparti, o di uno o più reparti di lavorazione o di distribuzione.
 - e) Commessi o banconieri, di cui al n. 3 dell'art.5, sono quei prestatori d'opera addetti alla vendita nei negozi o spacci, tanto in cooperazione quanti in assenza o mancanza del gestore.
 - f) Aiuto commesso o aiuto banconiere è quel prestatore d'opera che coadiuva in tutte le mansioni il commesso di negozio oppure il gestore o gerente quando questo attenda direttamente alla vendita. Lo aiuto commesso o aiuto banconiere può compiere le funzioni di vendita.
- I minimi di retribuzione del personale di cui alla lettera f) saranno determinati nei contratti integrativi provinciali, tenendo conto della relativa anzianità di qualifica.

TITOLO III

Assunzione

Art.9 - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e della offerta del lavoro.

Art.10 - L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- c) la qualifica del lavoratore;
- d) la retribuzione.

Art.11 - Per l'assunzione possono essere richiesti i seguenti documenti:

- a) Certificato penale rilasciato in data non anteriore a tre mesi;
- b) Certificato di studi;
- c) Certificato di servizio prestato eventualmente presso altre cooperative o aziende commerciali;
- d) Libretto di lavoro;
- e) Tessera delle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- f) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge sul collocamento;
- g) Certificato dell'Ufficiale sanitario per il personale da adibirsi alla preparazione, manipolazione e vendita di alimenti e bevande ai sensi dell'art.262 del T.U. delle leggi sanitarie approvato con r.d. 27 luglio 1934, n. 1265.

La cooperativa è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

TITOLO IV Periodo di prova

Art.12 - La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Categoria A: mesi 6

Categoria B: mesi 3

Categoria C: mesi 2

Categoria D: mesi 1

Categoria E: giorni 15

Agli apprendisti si applicano le norme speciali di cui al successivo art.18.

Art.13 - Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica alla quale il lavoratore stesso è stato attribuito.

Art.14 - Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento, da una parte o dall'altra, senza preavviso né altre indennità.

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

TITOLO V Apprendistato

Art.15 - L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere quelle mansioni per le quali occorre un certo tirocinio, nonché di formare degli elementi capaci di rafforzare e sviluppare il movimento cooperativo. Ciò premesso le parti contraenti esprimono concordemente la esigenza di svolgere anche nei congruenti degli organi competenti, tutte le azioni necessarie affinché l'istituto dell'apprendistato sia tenuto nella massima considerazione,

impiegate comprese nella Categoria C, a tutte le qualifiche e mansioni non impiegate comprese nelle categorie D e E del presente contratto, con esclusione di quelle relative a mansioni comuni per le quali non occorra alcun addestramento specifico e cioè: usciere, custode, guardiano, portiere, fattorino, portapacchi, personale di fatica in genere e addetto alla pulizia o di quelle per cui è richiesta la patente di abilitazione o il diploma statale o riconosciuti dallo Stato.

Art. 16 - Il numero degli apprendisti nei singoli spacci o negozi non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso.

E' tuttavia consentita l'assunzione di un apprendista anche nelle cooperative che abbiano soltanto uno o due lavoratori alle proprie dipendenze.

Art. 17 -- L'assunzione degli apprendisti è consentita nei seguenti limiti di età:

a) per il personale maschile, tra i 14 e i 20 anni compiuti;

b) per il personale femminile, tra i 15 e i 20 anni compiuti.

Deroghe a tali limiti di età potranno essere autorizzate, di comune accordo, dalle rispettive Associazioni sindacali.

Art. 18 - La durata massima dell'apprendistato è stabilita in tre anni per tutti coloro che inizieranno il periodo di apprendistato prima di aver compiuto il 16° anno di età e in due anni per coloro che inizieranno il periodo di apprendistato dopo aver compiuto il 16° anno di età.

In entrambi i casi, trascorso tale periodo, l'apprendista, indipendentemente dalla età raggiunta e dalle mansioni effettivamente disimpegnate, sarà assegnato ad una delle qualifiche per le quali l'apprendistato è ammesso.

Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre cooperative dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni, sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore a due anni.

Per coloro invece che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato di almeno un anno presso altre aziende dello stesso settore merceologico o per le stesse mansioni, la durata dell'apprendistato di cui al 1° comma del presente articolo è ridotta di un anno a meno che non vi sia stata interruzione superiore ai due anni.

Art. 19 -- L'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata per tramite dell'Ufficio di collocamento competente.

E' ammessa la richiesta nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a 10 e, nella misura del 25% degli apprendisti da assumersi, per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 10.

All'atto della richiesta la cooperativa è tenuta a dichia-

.../...

re all'Ufficio di collocamento il genere di lavoro a cui il giovane è destinato e la qualifica professionale che lo stesso dovrà conseguire al termine dell'apprendistato.

All'Ufficio di collocamento dovrà essere comunicato anche il passaggio a mansioni qualificate e dovrà essere inviata, a cura della cooperativa, copia dei relativi certificati dalla cooperativa stessa rilasciati.

Art.20 - La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in due mesi, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso né indennità alcuna.

Art.21 - La cooperativa ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nell'azienda all'apprendista alle dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) a non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo e ad incentivo, se non per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del lavoro;

c) a non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e a non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche;

d) ad accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;

e) ad informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiore a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dello addestramento.

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

Art.22 - Oltre alla osservanza delle norme disciplinari generali previste dal presente contratto e delle norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, l'apprendista ha l'obbligo:

a) di obbedire ai dirigenti delle cooperative o alle persone da questi incaricate della sua formazione professionale e di seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) di prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) di frequentare con la massima assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare, nonché di comportarsi correttamente e di obbedire agli istruttori preposti all'insegnamento stesso.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dalla coope-

to, allo stesso trattamento previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio, con le seguenti eccezioni:

a) escluse le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo ai sensi dell'art.3 del r.d.l. 15 marzo 1923, n.692, l'orario di lavoro, comprese le ore dedicate all'insegnamento complementare, non può eccedere le otto ore giornaliere e le 44 settimanali, con divieto di lavoro tra le ore 22 e le ore 16;

b) il periodo delle ferie retribuito è stabilito in giorni 30 per gli apprendisti di età non superiore ai 16 ed in giorni 20 per gli apprendisti che abbiano superato il 16° anno di età, con facoltà, da parte del datore di lavoro, di concessione frazionata in non più di due periodi;

c) l'indennità di anzianità in caso di rescissione di rapporto di lavoro durante il periodo di apprendistato è dovuta nella misura del 50% (cinquanta per cento) della normale retribuzione per l'apprendista che non abbia superato il 18° anno di età, mentre resta determinata nella misura pari alla normale per l'apprendista che abbia superato il 18° anno di età;

d) nel caso che l'apprendista, superato il prescritto periodo di apprendistato, rimanga nella cooperativa come lavoratore qualificato e successivamente abbia a verificarsi la rescissione del rapporto di lavoro, la liquidazione dell'indennità sarà calcolata nella misura del 50% della normale per il periodo di apprendistato compiuto al disotto dei 18 anni, ed in misura pari alla normale per il periodo di apprendistato compiuto oltre il diciottesimo anno di età;

e) agli apprendisti dimissionari durante il periodo di tirocinio e fino ad un anno di servizio dopo il compimento del periodo stesso, nulla è dovuto a titolo di indennità di anzianità.

Art.24 - Le retribuzioni degli apprendisti saranno fissate nei contratti integrativi provinciali in base a criteri di anzianità di apprendistato.

Terminato il periodo di apprendistato previsto negli articoli precedenti, il lavoratore che non abbia raggiunto il 20° anno di età, ma abbia superato il 18°, avrà diritto ad una retribuzione pari al 90% (novanta per cento) del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato; nel caso in cui il lavoratore abbia una età inferiore ai 18 anni, avrà diritto ad una retribuzione pari all'80% (ottanta per cento) del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Art.25 - Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di estruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

TITOLO VI Orario di lavoro

Art.26 - La durata normale del lavoro è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali di lavoro effettivo, giusta le disposizioni legislative

vigenti in materia.

Art. 27 - Il personale che alla data di stipulazione del presente contratto fruiva della libertà dal servizio nel pomeriggio del sabato senza facoltà, da parte della cooperativa, di recupero negli altri giorni delle ore di lavoro non effettuate il sabato, continuerà a godere di tale beneficio.

Art. 28 - Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

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

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

Art. 29 - E' demandato ai contratti integrativi provinciali di stabilire la durata della interruzione dell'orario giornaliero di lavoro, che non dovrà essere inferiore alle due ore, salvo speciali deroghe da concordarsi tra le relative organizzazioni sindacali provinciali.

L'orario di lavoro dei fanciulli fino a 15 anni compiuti e delle donne di qualsiasi età non può durare senza interruzione più di sei ore.

Art. 30 - Fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dalla cooperativa, tante per tutti i dipendenti come per taluni di essi, secondo le esigenze della cooperativa.

I turni di lavoro devono essere fissati dalla cooperativa e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 31 - Il personale proposto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi e cioè: i gerenti o gestori, i capi servizio, e capi servizio tecnici ed ispettivi, e direttori tecnici o amministrativi, i capo ufficio nonché i capi reparto che non partecipano alla vendita o al lavoro manuale, i provveditori ed i segretari di cooperativa; è tenuto a prestare servizio anche dopo l'orario normale di lavoro senza speciale compenso e per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati.

Art. 32 - La durata normale del lavoro per il personale addetto al lavoro discontinuo o di semplice attesa o di custodia, di cui alla tabella approvata con r.d. 6-12-1923, n. 2657 e successive modificazioni, verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali.

Tale durata potrà essere graduata a seconda delle mansioni effettivamente svolte dai lavoratori interessati.

Non sono considerati addetti ai lavori discontinui o di

- i magazzinieri
- Gli addetti ai centrali telefonici
- Gli autisti che compiono anche operazioni di carico e scarico
- i fattorini
- i commessi di negozio o spaccio nelle città (centri abitati) con più di 40.000 abitanti (per l'individuazione dei centri abitati di cui sopra, si farà ricorso alla prima delle due cifre indicate nell'Annuario generale 1961 del Touring Club Italiano).

TITOLO VII Lavoro straordinario

Art. 33 - Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, è in facoltà della cooperativa di richiedere prestazioni di ore straordinarie che non eccedano le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

In caso di necessità è consentito superare il limite di cui al precedente capoverso per un periodo non superiore a 9 settimane consecutive, sempre che la media del lavoro straordinario in detto periodo non superi le 12 ore settimanali.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente tra le parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del r.d.l. 15-3-1923, n. 692 e dell'art. 9 del relativo Regolamento.

Art. 34 - Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 20% (venti per cento).

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 25% (venticinque per cento).

Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alla ore 6 del mattino e sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 40% (quaranta per cento).

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

In tutti i casi sopra previsti, verrà inoltre corrisposta al lavoratore una aliquota oraria dell'indennità giornaliera di contingenza vigente senza alcuna maggiorazione, per ogni ora di lavoro straordinario prestata.

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

Art. 35 - Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario, il mese sarà considerato:

a) di 200 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali;

../..

b) di 184 ore per il personale che gode della libertà nel pomeriggio del sabato, senza facoltà di recupero da parte della cooperativa ai sensi del precedente art.27;

c) di un numero di ore proporzionale alla norma durata del lavoro fissata nei contratti integrativi, per il personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, e cioè: 225 nel caso di 9 ore giornaliere, 250 nel caso di 10 ore giornaliere, ecc.

Art.36 - La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

TITOLO VIII

Riposo settimanale e festività

Art.37 - Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

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

Art.38 - Le festività infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

- 1) il primo giorno dell'anno;
- 2) il giorno dell'Epifania;
- 3) il 19 marzo - festa di S. Giuseppe;
- 4) il giorno di lunedì di Pasqua;
- 5) il giorno dell'Ascensione;
- 6) il giorno del Corpus Domini;
- 7) 29 giugno - festa dei SS. Pietro e Paolo;
- 8) 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 9) 1° novembre - Ognissanti;
- 10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 11) 25 dicembre - Natale;
- 12) 26 dicembre - S. Stefano;
- 13) la solennità del Patrono del luogo.

In caso di coincidenza di una delle suddette festività con la domenica, oltre alla normale retribuzione, dovrà essere corrisposta una giornata di paga in più.

Art.39 - Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei suddetti giorni, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli art.34 e 35 del presente contratto.

Art.40 - Per il trattamento spettante ai lavoratori in occasione del-

cento) sulla paga oraria normale conglobata, fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo. Dovrà essere corrisposta inoltre una aliquota oraria della indennità di contingenza giornaliera in vigore per ogni ora di lavoro prestato.

TITOLO IX

Riposi extra festivi

Art.42 --Con decorrenza dal 15 aprile 1962 al personale addetto alla vendita e ai servizi ausiliari delle cooperative e dei consorzi da queste costituiti, comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, il quale osserva un orario di lavoro non inferiore alle 48 ore settimanali saranno concesse due mezza giornate di congedo ogni mese a titolo di riposo extra festivo-supplementare, senza decurtazione della retribuzione e senza recupero.

Ai lavoratori addetti ai servizi amministrativi, esclusi quelli di cui all'art.27 del presente contratto, sarà concesso un congedo di mezza giornata settimanale.

I congedi di cui al primo capoverso saranno concessi dalla cooperativa a turno, tenendo presenti da una parte le richieste dei lavoratori, e dell'altra le esigenze del servizio.

I congedi di cui al presente articolo saranno soppressi o proporzionalmente ridotti in relazione ai periodi di assenza dal servizio per ferie, malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata e richiamo alle armi, e nei casi di sospensione dal servizio previsti dal Titolo.xiii. del presente contratto.

Le norme di cui al presente articolo saranno considerate decadute in qualsiasi momento, ove, in base a provvedimenti legislativi o di altra natura, fosse operata una riduzione dell'attuale orario di lavoro nelle aziende commerciali e cooperative, di entità pari o superiore a quella dei congedi di cui ai precedenti capoversi.

TITOLO X

Ferie

Art.43 - Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo annuale di ferie fissate nella seguente misura:

a) personale con mansioni impiegate:

- dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio: giorni 12 lavorativi;
- dopo il compimento di 2 anni di servizio e fino a 6 anni compiuti: giorni 16 lavorativi;
- dopo il compimento di 6 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti: giorni 20 lavorativi;
- dopo il compimento di 10 anni di servizio e fino a 20 anni compiuti: giorni 25 lavorativi;
- dal 20° anno di servizio compiuto in poi: giorni 30, escluso le festività infrasettimanali, per cui il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quanto sono le suddette festività eventualmente cadenti nel periodo stesso.

b) personale con mansioni non impiegate:

- dopo il compimento di un anno ininterrotto servizio e fino a tre anni compiuti: giorni 12 lavorativi;

..//..

- dopo il compimento del 4° anno e fino a 10 anni compiuti: giorni 15 lavorativi;
- dopo il compimento dell'11° anno e fino a 15 anni compiuti: giorni 20 lavorativi;
- dopo il compimento del 16° anno e fino a 20 anni compiuti: giorni 25 lavorativi;
- dal 20° anno di servizio compiuto in poi: giorni 30, escluse le festività infrasettimanali e nazionali, per cui il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le suddette festività eventualmente cadenti nel periodo stesso.

Nei confronti degli apprendisti si applicano le norme particolari di cui alla lettera b) dell'art.23.

Art.44 - Durante il periodo di ferie decorrono a favore del lavoratore tutte le retribuzioni fisse normalmente corrisposte.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione, competerà durante il periodo di ferie una quota delle provvigioni percipeti dagli altri colleghi dello spaccio o del reparto, in ragione del numero di essi.

Nelle aziende con un solo dipendente, a questi spetterà, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni degli ultimo 6 mesi.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà il diritto ad una quota provvigioni, a carico della cooperativa, pari a quella spettante al suo sostituto.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui sopravvenga, nel periodo delle ferie stesse, una malattia denunciata e riconosciuta.

Art.45 - L'epoca delle ferie sarà fissata dalla cooperativa compatibilmente con le esigenze della cooperativa stessa, sentiti i desideri dei lavoratori e tenute conto degli usi e consuetudini locali.-

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi. Il frazionamento non è consentito per il periodo minimo di ferie di giorni 12.

Art.46 - In caso di licenziamento o di dimissioni, trascorso il primo anno di servizio, spetteranno al lavoratore tanti 12° del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, anche se il licenziamento sia avvenuto per motivi disciplinari che importino la risoluzione in tronco del rapporti di lavoro.

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

Art.47 - Per ragioni di servizio, la cooperativa potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto, altresì, al rimborso delle spese vive sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 49 - Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onore della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la cooperativa entro le 24 ore per gli eventuali accertamenti.

Le assenze non giustificate danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari stabilite nel successivo art. 100. paragrafo 1, 2 e 3.

prolungandosi l'assenza arbitraria oltre le 24 ore e fino a 4 giorni, il lavoratore sarà passibile delle ulteriori sanzioni di cui all'art. 100. paragrafo 4.

Nel caso che l'assenza arbitraria superi i 4 giorni o nel caso che il lavoratore si renda recidivo di assenze arbitrarie, il rapporto di lavoro si interderà risolto per causa del lavoratore, il quale non avrà diritto a percepire né la indennità di licenziamento né quella di preavviso, salvo quanto dovesse ancora competergli per altri titoli.

Art. 50 - In casi speciali e giustificati, la cooperativa potrà concedere, in qualunque epoca dell'anno, congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Art. 51 -- Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni 15.

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

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

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

TITOLO XIII

Chiamata e richiamata alle armi

Art. 52 - La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.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 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 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porla disposizione della cooperativa per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto senza diritto ad assumere indennità.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nella anzianità di servizio a tutti gli effetti.

.../...

Art.53 - In caso di richiamo alle armi, il lavoratore, sia impiegato che operaio, ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti il computo del tempo trascorso in servizio militare nella anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi, il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n.653; al personale con mansioni non impiegatizie saranno corrisposti i seguenti assegni:

- a) per il primo mese l'intera retribuzione;
- b) per il secondo e terzo mese, la metà della retribuzione.

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

TITOLO XIII

Missioni e trasferimenti

Art.54 - La cooperativa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale - fatta esclusione per i viaggiatori di commercio o i piazzisti, i quali non rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto, - compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse della cooperativa;
- 4) una diaria che verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali in misura non inferiore al doppio della paga globale di fatto percepita dal lavoratore; qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Art.55 - Per le missioni di durata superiore al mese la misura della diaria potrà essere oggetto di particolari accordi tra le relative organizzazioni provinciali. Analoghe si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Art.56 - Per brevi trasferimenti in località vicine, verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno, che non potrà mai essere superiore alla diaria sopra stabilita.

Art.57 - I trasferimenti di residenza danno diritto al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:

- a) a chi non sia capo famiglia:
 - 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio secondo la via più breve;
 - 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso della eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile togliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea.
- b) a chi sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva

- del bagaglio;
- 3) il rimborso per l'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sè e per ciascun convivente a suo carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5.

Art. 58 - Le diarie di cui all'articolo precedente saranno corrisposte per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie suddette fino ad otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 59 - Il lavoratore che non accetti il trasferimento di residenza potrà essere soggetto a licenziamento, conservando il diritto a tutte le indennità previste dal presente contratto, salvo che l'eventualità del trasferimento non sia stata prevista all'atto dell'assunzione, nel qual caso egli sarà considerato dimissionario.

Art. 60 - In caso di licenziamento, il personale trasferito avrà diritto al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché tale ritorno avvenga entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XIV Malattia e infortunio

Art. 61 - Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, in caso di malattia o infortunio il lavoratore ha l'obbligo di darne notizia alla cooperativa non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza. Trascorso tale termine, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 49 del presente contratto.

Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare, a richiesta della cooperativa, il certificato medico di prima visita nonché i successivi nel caso di prolungamento della malattia e a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

Art. 62 - Durante la malattia o l'infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni, trascorso il quale, perdurando la malattia, la cooperativa potrà procedere al licenziamento con la corresponsione della indennità di cui agli art. 87-89 del presente contratto.

Il periodo di malattia o di infortunio che precede immediatamente il licenziamento, è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle provincie e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata

Art. 53 - In caso di richiamo alle armi, il lavoratore, sia impiegato che operaio, ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti il computo del tempo trascorso in servizio militare nella anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi, il personale con mansioni impiegate avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653; al personale con mansioni non impiegate saranno corrisposti i seguenti assegni:

- a) per il primo mese l'intera retribuzione;
- b) per il secondo e terzo mese, la metà della retribuzione.

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

TITOLO XIII

Missioni e trasferimenti

Art. 54 - La cooperativa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale - fatta esclusione per i viaggiatori di commercio o i piazzisti, i quali non rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto, - compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse della cooperativa;
- 4) una diaria che verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali in misura non inferiore al doppio della paga globale di fatto percepita dal lavoratore; qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Art. 55 - Per le missioni di durata superiore al mese la misura della diaria potrà essere oggetto di particolari accordi tra le relative organizzazioni provinciali. Analoghe si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Art. 56 - Per brevi trasferimenti in località vicine, verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno, che non potrà mai essere superiore alla diaria sopra stabilita.

Art. 57 - I trasferimenti di residenza danno diritto al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:

a) a chi non sia capo famiglia:

- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio secondo la via più breve;
- 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso della eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile togliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea.

b) a chi sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva

- del bagaglio;
- 3) il rimborso per l'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sè e per ciascun convivente a suo carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5.

Art. 58 - Le diarie di cui all'articolo precedente saranno corrisposte per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie suddette fino ad otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 59 - Il lavoratore che non accetti il trasferimento di residenza potrà essere soggetto a licenziamento, conservando il diritto a tutte le indennità previste dal presente contratto, salvo che l'eventualità del trasferimento non sia stata prevista all'atto dell'assunzione, nel qual caso egli sarà considerato dimissionario.

Art. 60 - In caso di licenziamento, il personale trasferito avrà diritto al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché tale ritorno avvenga entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XIV Malattia e infortunio

Art. 61 - Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, in caso di malattia o infortunio il lavoratore ha l'obbligo di darne notizia alla cooperativa non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza. Trascorso tale termine, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 49. del presente contratto.

Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare, a richiesta della cooperativa, il certificato medico di prima visita nonché i successivi nel caso di prolungamento della malattia e a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

Art. 62 - Durante la malattia o l'infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni, trascorso il quale, perdurando la malattia, la cooperativa potrà procedere al licenziamento con la corresponsione della indennità di cui agli art. 87-89. del presente contratto.

Il periodo di malattia o di infortunio che precede immediatamente il licenziamento, è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle provincie e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata

guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta; il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art.10 della legge 28 febbraio 1953, n.86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art.63 - Scaduto il termine fissato per la conservazione del posto, qualora su richiesta del lavoratore ancora malato la cooperativa non intenda avvalersi della facoltà prevista dall'art.62 e soprasseda al suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dalla cooperativa ad alcun titolo durante tale periodo di attesa.

Il periodo stesso è però considerato utile ai fini della anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro.

Art.64 - Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente il lavoratore avrà diritto:

- a) alle prestazioni sanitarie dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie come previsto dal D.L.C.P.S. 31-10-47, n.1304, e dalle altre norme in materia, alle quali si fa esplicito riferimento;
- b) ad una indennità pari al 50% (cinquanta per cento) della normale retribuzione percepita, da corrispondersi dall'Istituto stesso, sempre a norma del D.L.C.P.S. 31-10-1947, n.1304 sopra citato;
- c) ad una integrazione dell'indennità di cui alla lettera precedente nella misura del 25% (venticinque per cento) della normale retribuzione percepita, da corrispondersi dalla cooperativa e a suo carico.

Il trattamento economico di cui alle precedenti lettere b) e c) dovrà assicurare al lavoratore assente per malattia una indennità di almeno lire trenta mila raggugliate a mese, pertanto, nei casi di retribuzione pari o superiore a lire trentamila mensili, ove la indennità integrativa, sommata all'indennità corrisposta dall'INAM non raggiunga detto livello, l'indennità a carico della cooperativa sarà aumentata proporzionalmente fino alla concorrenza di lire trenta mila raggugliate a mese; nel caso di retribuzione di fatto inferiore a lire trenta mila mensili, l'indennità a carico della cooperativa sarà aumentata fino alla concorrenza di una somma pari alla retribuzione percepita dal lavoratore.

Nel caso, invece, di infortunio e t.b.c., oltre alle prestazioni sanitarie ed economiche a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi a norma delle vigenti disposizioni di legge, il lavoratore avrà diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi dalla cooperativa, fino alla concorrenza complessiva del-

Restano salve le particolari condizioni di miglior favore in atto per le provincie redente.

Art.65 - L'indennità per i primi tre giorni (periodo di carenza) è a completo carico della cooperativa nella misura della intera retribuzione globale giornaliera di fatto percepita normalmente dal lavoratore.

Art.66 - Il lavoratore, dichiarato dagli Istituti previdenziali e assicurativi in grado di reprendre servizio, dovrà farlo entro le 24 ore dalla accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento.

Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, la cooperativa resta esonerata dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che non abbia impugnato l'accertamento dell'Istituto richiedendo il giudizio di un collegio medico.

Dichiarazione a verbale - Le parti contraenti convengono che, nel caso di disposizioni di legge modificative delle prestazioni economiche degli Istituti previdenziali, si riuniranno per un riesame dell'indennità integrativa a carico delle cooperative. In ogni caso l'ammontare complessivo delle indennità a carico degli Istituti e delle cooperative non potrà superare il 100% della retribuzione normale percepita dal lavoratore.

TITOLO XV Gravidanza e puerperio

Art.67 - Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per un periodo massimo di 8 settimane prima della data presunta del parto indicata nel certificato di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per un periodo massimo di 8 settimane dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla precedente lettera c).

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

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto del licenziamento, la cooperativa è obbligata a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria indicati alle lettere a), b), e c), ed il periodo della assenza facoltativa di cui alla

..//..

lettera d), devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria le relative indennità restano a completo carico dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie, il quale provvederà anche a tutte le prestazioni sanitarie.

Per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio previsto alle lettere a), b), c), e d) del presente articolo nessuna indennità è dovuta dalla cooperativa.

Art.68 - La lavoratrice madre che allatta direttamente il proprio bambino, ha diritto, per il periodo di un anno dalla nascita, a due intervalli giornalieri di riposo di un'ora ciascuno, per provvedere all'allattamento; tali periodi sono indipendenti dalle normali interruzioni di cui al titolo VI del presente contratto e comportano il diritto di uscire dall'azienda.

Ove la cooperativa abbia messo a disposizione la camera di allattamento o l'asilo nido ai sensi dell'art.11 della legge 26 agosto 1960, i periodi di riposo di cui al precedente comma sono ridotti a mezz'ora ciascuno.

Art.69 - La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire alla cooperativa il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario, da un medico condotto, da un medico dell'Opera Nazionale Maternità e infanzia o da un medico dell'INAM, e la cooperativa è tenuta a darne ricevuta.

La cooperativa ha diritto di chiedere una visita di controllo all'Ispettorato del Lavoro componente per territorio; la gestante che senza giustificato motivo si sottragga alle visite mediche e alle visite di controllo decade dai diritti di cui al presente Titolo.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare alla cooperativa entro il 15° giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidinato dal sindaco, previsto dal r.d.l. 15-10-1936 n.2128.

La lavoratrice che si dimetta durante il periodo di gestazione oppure non oltre il compimento di un anno di età del bambino, ha diritto alla intera indennità di licenziamento prevista dall'Art. ...8.9... del presente contratto.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento, senza preavviso né indennità di anzianità, del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

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

TITOLO XVI

Sospensione del lavoro

Art.70. - In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dalla cooperativa e indipendente dalla volontà del lavoratore, que-

Art. 71 - L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale della cooperativa, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, fermo restando il compimento del primo anno di ininterrotte servizio per la naturazione del diritto alle ferie e alla indennità di anzianità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

L'interruzione del servizio avvenuta per effetto della partecipazione del lavoratore ad operazioni belliche, sarà considerata agli effetti dell'anzianità come non avvenuta, fermi restando i maggiori diritti riconosciuti ad ex combattenti per effetto dell'art.72.

TITOLO XVIII

Anzianità convenzionali

Art.72 - Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, nonché delle indennità di anzianità in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra e del lavoro con pensione a vita a I anno;
- b) decorati al valore e insitniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benevolenza;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso 2 reparti mobilitati in zona di operazioni: 6 mesi per ogni anno di campagna a 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, alla cooperativa i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto della assunzione e comunque non oltre il termine del periodo di prova, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi.

Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto restano ferme le norme di cui all'articolo 69 del precedente C.C.N.L. n.2 marzo 1955 in base alle quali i lavoratori stessi per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovevano esibire la documentazione entro 60 giorni, e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentazione dei documenti entro 60 giorni, se assunti dopo tale data; l'entrata in vigore del presente contratto non riapre i suddetti termini.

Si prescinde dai suddetti termini per quei prestatori d'opera i quali abbiano presentato domanda di concessione di pensioni di guerra ai sensi della legge 6-12-1961, n.1241.

La cooperativa, ricevuta la comunicazione e la documentazione del titolo, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di

anzianità convenzionale cui egli ha diritto, retrodatando la data di inizio del rapporto di lavoro.

TITOLO XIX

Passaggi di qualifica

Art.73 - Indipendentemente dalla qualifica attribuita al lavoratore dalla cooperativa, questi ha diritto alla classificazione e conseguentemente al trattamento normativo ed economico relativo alle mansioni effettivamente prestate.

In caso di mansioni promiscue, si farà riferimento all'attività prevalente.

Art.74 - Il lavoratore promosso ad una qualifica superiore nell'ambito della stessa categoria ha diritto alla retribuzione relativa alla nuova qualifica, oltre alle eventuali maggiorazioni maturate per effetto di anzianità di servizio, ai sensi di quanto previsto dall'art..... del presente contratto.

Il lavoratore promosso a categoria superiore ha diritto agli assegni della nuova categoria, conservando la propria anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato o di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art.75 - La temporanea sostituzione di un lavoratore appartenente ad una qualifica superiore non dà diritto al sostituto di ottenere il riconoscimento della qualifica stessa. Nella specie la sostituzione è ammessa in caso di ferie, malattia, gravidanza e puerperio, congedo motivato da esigenze familiari o servizio militare.

La sostituzione temporanea non può protrarsi oltre i tre mesi, salvo che per i casi di malattia e gravidanza e puerperio di cui potrà protrarsi fino al completamento del periodo previsto per la conservazione del posto.

Trascorsi termini di cui sopra, se il lavoratore non viene restituito alle sue normali mansioni, dovrà intendersi definitivo il suo passaggio alla qualifica superiore con il diritto a tutto quanto stabilità all'art. 74.

TITOLO XX

Scatti di anzianità

Art.76 - Per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa cooperativa, il personale avrà diritto a 7 scatti triennali ognuno nella misura del 4% (quattro per cento) da computarsi sulla retribuzione base tabellare e dalla indennità di contigenza vigenti per la propria qualifica al momento della maturazione dei singoli scatti.

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra una e l'altra scatto siano intervenute variazioni in aumento della

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale portaledellacontrattazione.it



L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi che non possono essere modificati dalle Associazioni periferiche.

Art.78 - Visto l'accordo di parità salariale dell'8 giugno 1961, entro il 31 dicembre 1964 i minimi tabellari di retribuzione del personale femminile, fissati nei contratti integrativi provinciali o in mancanza, determinati da pattuizioni salariali fra le cooperative di consumo ed i lavoratori dipendenti, saranno aumentati sino al raggiungimento del cento per cento dei minimi tabellari stabiliti per le corrispondenti categorie, raggruppamenti e qualifiche del personale maschile risultanti dai medesimi contratti integrativi..

Art.79 - Il conseguimento della parità di trattamento di cui al precedente art.78 sarà graduata in cinque scaglioni, corrispondenti:

- il primo al 25% (venticinque per cento);
- il secondo al 25% (venticinque per cento);
- il terzo al 25% (venticinque per cento);
- il quarto al 15% (quindici per cento);
- il quinto al 10% (dieci per cento);

della differenza tra lo scarto retributivo esistente alla data del 30 aprile 1961 e la parità assoluta risultante dalla norma di cui al citato art.78.

Art.80 - La decorrenza dei singoli aumenti specificati nel precedente art.79 resta così fissata:

- a) il primo aumento (25%) dal 1° maggio 1961;
- b) il secondo aumento (25%) dal 1° maggio 1962;
- c) il terzo aumento (25%) dal 1° maggio 1963;
- d) il quarto aumento (15%) dal 1° maggio 1964;
- e) il quinto aumento (10%) dal 1° gennaio 1965.

I minimi tabellari di retribuzione del personale femminile che risultino già pari dei corrispondenti minimi tabellari del personale maschile non subiranno alcuna variazione.

Nel caso in cui, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, siano stati stipulati accordi integrativi salariali provinciali, nei quali lo scaglionamento per la parità risulti più favorevole per il personale femminile, questi devono intendersi operanti.

Art.81 - Per il personale addetto alla vendita compensato in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa di assegni e il tasso di provvigione dovranno essere determinati dalla cooperativa caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurato mensilmente al personale il minimo di retribuzione globale in atto contrattualmente per la qualifica cui esso appartiene, restando escluso qualsiasi conguaglio.

Art.82 - Per il personale retribuito a cottimo, le relative tariffe saranno stabilite nei contratti integrativi provinciali.

Art.83 - Per gli spacci delle cooperative nei quali le varie mansioni necessarie al loro funzionamento sono affidate ad una sola persona - anche se autorizzata dalla cooperativa a farsi sostituire da familiari -

da stipularsi dalle organizzazioni provinciali rappresentative dei par-
ti interessati e d'intesa con le medesime.

La figura del lavoratore, come descritta, non resta modifi-
cata, - e pertanto non decade la deroga - qualora lo spaccio fruisca
dei servizi della cooperativa da cui dipenda per l'approvvigionamento,
la contabilità ed il controllo.

Qualora la detenzione del trattamento economico di cui
al-primo capoverso avvenga in forma percentuale, verrà fissato comun-
que un minimo garantito di retribuzione mensile.

Se le organizzazioni ne ravviseranno concordemente la oppor-
tunità, esse potranno provvedere allaregolamentazione del trattamento
economico in sede di stipula degli integrativi provinciali anche con
particolari accordi a carattere provinciale, distinti da quelli di cui
agli articoli 77,78 e 81.

Le norme del presente articolo si applicano anche agli spac-
ci che, oltre alla persona di cui sopra, occupino un apprendista che
non dovrà, però essere assunto dopo aver compiuto il 17° anno di età,
fermo restando che il trattamento dell'apprendista è regolato dalle
norme generali del presente contratto e da quelle dei contratti inte-
grativi provinciali di cui agli art.77,78 e 81.

In caso di divergenza in sede provinciale nella stipulazio-
ne di detti accordi, le eventuali controversie saranno denunciate per
l'esame e per le decisioni ad una commissione provinciale arbitrale,
la cui composizione sarà fissata dai contratti integrativi provinciali

Art.84 - Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo busta pa-
ga o foglio paga ove dovrà essere chiaramente specificato il periodo
di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retri-
buzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e
di tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale
contenuta nella busta stessa. Dovranno pure essere elencate distintam-
ente sulla busta paga tutte le ritenute effettuate.

TITOLO XXII 13° mensilità

Art.85 - In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le coo-
perative dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pa-
ri ad una mensilità di uno stipendio o del salario in atto ed una men-
silità della indennità di contingenza nella misura dovuta al lavora-
tore nel mese di novembre, ad eccezione di quanto non dovuto ai sensi
di legge.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro
durante il corso de l'anno, e sempre che sia stato superato il perio-
do di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'armon-
tare della gratifica natalizia, per quanti sono i mesi di servizio
prestati nella cooperativa.

- Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigio-
ne o percentuale, il calcolo dell'importo della gratifica natalizia
dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o
delle percentuali maturate nell'anno corrente o nel periodo di minor
servizio prestato presso la cooperativa.

Tetto importo non potrà, in ogni caso, essere inferiore a

../..

quello previsto al 1° comma del presente articolo.

TITOLO XXIII

14ª mensilità

Art.86 - Dalla data di entrata in vigore del presente contratto, le cooperative dovranno corrispondere gradualmente al personale dipendente una quattordicesima mensilità fino a raggiungere entro il 31 dicembre 1966 un importo pari all'ammontare della retribuzione percepita il mese precedente al pagamento della 14ª mensilità.

La maturazione della mensilità globale di cui al precedente comma, sarà graduata in cinque scaglioni nella misura e con la decorrenza qui di seguito specificate:

- a) - dal 1° gennaio 1962 al 31 dicembre 1962: il 20% della mensilità prevista come sopra;
- b) dal 1° gennaio 1963 al 31 dicembre 1963: il 40% della mensilità prevista come sopra;
- c) dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1964: il 60% della mensilità prevista come sopra;
- d) dal 1° gennaio 1965 al 31 dicembre 1965: l'80% della mensilità prevista come sopra;
- e) dal 1° gennaio 1966 al 31 dicembre 1966: il 100% della mensilità prevista come sopra. La corresponsione dovrà avvenire in ogni caso entro il 31 Dicembre dell'anno di maturazione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della 14ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato ed in relazione al numero degli scaglioni maturati al momento del licenziamento nel caso in cui questo avvenga prima del 1966.

I premi corrisposti a tale titolo dalle cooperative verranno assorbiti progressivamente in ragione della percentuale prevista per ogni scaglione fino alla loro totale concorrenza. Nelle Province o nelle Aziende dove vi sono le condizioni si potranno superare i limiti di tempo o di misura concordati.

TITOLO XXIV

Risoluzione del rapporto di lavoro

A) Preavviso

Art.87 - La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte della cooperativa quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduta da regolare preavviso scritto notificato a mezzo di lettera raccomandata.

La cooperativa nel caso di adesione di un provvedimento di licenziamento ordinario nei confronti di un dipendente, purché non si tratti di licenziamento per motivi disciplinari, consulterà la Commissione interna prima che la decisione sia adottata dagli Organi competenti della cooperativa stessa.

I termini di preavviso sono i seguenti:

- a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

categoria A: 2 mesi

categoria E: 10 giorni

b) oltre i 5 anni fino a 10 anni di servizio compiuti:

categoria A: 3 mesi
categoria B: 45 giorni
categoria C: 30 giorni
categoria D: 20 giorni
categoria E: 12 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

categoria A: 4 mesi
categoria B: 2 mesi
categoria C: 45 giorni
categoria D: 20 giorni
categoria E: 15 giorni

I termini di preavviso di cui sopra decorrono per i lavoratori delle categorie A, B, C, D dalla fine o dalla metà di ciascun mese; per i lavoratori della categoria E dalla fine della settimana.

Art.88 - Ai sensi della 2° comma dell'art.2118 del cod.civ., in caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente.

B) Indennità di anzianità

Art.89 - Oltre al preavviso di cui all'art. 88 o in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art.88, il lavoratore assunto a tempo indeterminato che abbia compiuto almeno un anno di ininterrotto servizio avrà diritto, in caso di licenziamento da parte della cooperativa e ove non sussistano gli estremi del licenziamento in tronco, ad una indennità commisurata come segue:

1) personale con mansioni impiegatizie

- 30/30 della retribuzione globale mensile in atto al momento del licenziamento per ogni anno di anzianità e per tutta la durata del rapporto di lavoro;

1) personale con mansioni non impiegatizie

I - per le anzianità di servizio maturate fino al 31-12-1947:

a) aiuto commessi, custodi, uscieri, fattorino (art.6) di cui al raggruppamento D2 della categoria D e capi operai di cui al raggruppamento E1 della categoria E:

- fino al 30-6-1939: 10/30 per ogni anno di anzianità;

- dal 1°-7-1939 in poi: 15/30 per ogni anno di anzianità;

b) altro personale:

- fino al 30-6-1936: 4 giorni per ogni anno di anzianità;

- dal 1°-7-1936 in poi: 6 giorni per ogni anno di anzianità per i primi 4 anni; 8 giorni per ogni anno di anzianità oltre il quarto anno.

II - per le anzianità di servizio maturate dopo il 1° gennaio '48:

a) aiuto commessi del raggruppamento D2 della categoria D: 23/30 per ogni anno di anzianità;

b) per il rimanente personale appartenente alla categoria D e per tutto

il personale della categoria E: 18/30 per ogni anni di anzianità

Il calcolo delle indennità deve essere effettuato per tutto il personale di cui sopra in base alle retribuzioni in atto al momento del licenziamento.

Agli effetti delle norme contenute nel presente articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre lo stipendio o salario contrattuale di fatto compresa la indennità di contingenza, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, nonché le indennità continuative e di ammontare determinato, ivi compresa la 13^a mensilità.

Agli effetti del calcolo della indennità di anzianità la 14^a mensilità verrà computata a partire dal 1° gennaio 1962.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.

Non costituiscono acce sori computabili, agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili.

Le frazioni degli anni successivi al primo saranno calcolate per dodicesimi.

Agli effetti della sola corresponsione della indennità di anzianità, la retribuzione mensile per le categorie non impiegatizie viene calcolata moltiplicando la paga oraria per 208 oppure la paga giornaliera per 26.

Art.90 - In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della cooperativa e quando la cooperativa cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista dal presente contratto per il caso di licenziamento, la cooperativa cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta alla osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente cooperativa, come se avvenisse il licenziamento.

Per caso di fallimento o di liquidazione coatta si fa riferimento alle norme di legge.

Art.91 - Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa cooperativa deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art.92 - In caso di decesso del dipendente, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.

Art.93 - Le indennità di anzianità devono essere versate all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse legale con

C) dimissioni

Art.94 - In caso di dimissioni, sarà corrisposta al lavoratore dimissionario una indennità di anzianità commisurata come segue:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti: il 50% della indennità di licenziamento stabilita nell'art. 90 del presente contratto.

b) in caso di anzianità di servizio compresa tra il 10° e il 15° anno compiuto; il 75% della indennità di licenziamento come sopra;

c) in caso di anzianità di servizio a oltre i 15 anni compiuti: l'intera indennità di cui al citato art.90.

Art.95 - Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata e col rispetto dei termini di preavviso stabiliti nell'art.88 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, la cooperativa ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Su richiesta del dimissionario la cooperativa può rinunciare al preavviso, -facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece la cooperativa intenda dissuadere l'iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art.96 - La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio, e sempre che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio, ha diritto all'intera indennità di anzianità prevista dall'art. 90 del presente contratto, con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

La corresponsione dell'indennità di cui al precedente comma del presente articolo, sarà effettuata alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art.97 - Il lavoratore che rassegni le dimissioni a causa di malattia, tale che non gli consenta di proseguire la normale attività lavorativa nella qualifica cui egli è addetto, ha diritto alla intera indennità di anzianità prevista dall'art.90 del presente contratto.

Tale diritto spetta pure al lavoratore che si dimetta per raggiunti limiti di età pensionabile.

TITOLO XXV

Diritti e doveri dei lavoratori Norme disciplinari

Art.98 - I rapporti tra i lavoratori e i rappresentanti legali ed i dirigenti della cooperativa, saranno improntati a sensi di reciproca correttezza e di cordialità nello spirito di una comune costante collaborazione al buon andamento della cooperativa e allo sviluppo del movimento cooperativo.

Art.99 - Il lavoratore, nello svolgimento della sua attività nella cooperativa, deve compiere il suo dovere ed osservare le disposizioni impartite dalla direzione e le norme contrattuali specificatamente per quanto riguarda: la presenza, l'orario di lavoro, la diligente conservazione del materiale e della merce affidatagli, l'esecuzione in genere delle proprie mansioni. Il lavoratore deve usare modi cortesi col pubblico e non divulgare i segreti di ufficio; è altresì responsabile moralmente e materialmente della esecuzione delle mansioni affidatagli e risponde in proprio delle perdite arrecate alla cooperativa, nei limiti ad esso imputabili.

Art.100 - La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno deliberati dalla cooperativa in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente il 10% delle spettanze ragguagliate a mese;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- 5) licenziamento disciplinare, con esclusione di qualsiasi preavviso e indennità, e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare senza indennità e preavviso) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la cooperativa in armonia con le norme di cui all'art.2105 cod. civ., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto di ufficio, nonché nei casi previsti dall'art.49. (ultimo comma) del presente contratto e dall'art.2119 cod.civ., e nei casi di ammanchi di inventario che per la loro entità o per la loro recidività siano imputabili a colpa grave del lavoratore, fermo restando - in tal caso - l'obbligo di osservanza della procedura di contestazione di cui all'art.106 del presente contratto.

Il licenziamento senza preavviso né indennità si applica, altresì, nel caso di infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, qualora esistenti.

Si considera altresì motivo di licenziamento disciplinare (senza preavviso né indennità) l'avere il lavoratore taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che ne avrebbero impedito l'assunzione o che, ove il dipendente fosse in servizio ne

na del presente articolo, devono essere per iscritto e motivati.

In caso di licenziamento disciplinare la cooperativa informerà del provvedimento la Commissione Interna.

L'importo delle multe sarà destinato ad opere assistenziali.

Art.101 - Ove il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per reati che lo rendono indegno, la cooperativa ha facoltà di sospenderlo, in pendenza di giudizio, dal servizio e dallo stipendio o paga e da ogni altro emolumento e compenso. Dopo il giudicato definito la cooperativa deciderà su la eventuale riammissione in servizio, fermo restando che, comunque, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Al lavoratore condannato per reato infamante commesso fuori della cooperativa, ove non sia riammesso in servizio, spetterà il trattamento previsto dal presente con ratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si interderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento senza preavviso né indennità, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi della cooperativa o in servizio.

TITOLO XXVI Cauzioni

Art.102 - La cooperativa stabilirà per iscritto di volta in volta lo ammontare della cauzione che dovrà essere prestata da quei lavoratori ai quali essa ritiene di doverla richiedere.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato depositati presso l'Istituto bancario o presso la Cassa aziendale che esercita attività similari - qualora esista - e vincolanti alla cooperativa oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato alla cooperativa, la quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che le vengono consegnati.

Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà essere prestata su richiesta del lavoratore e della cooperativa, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con la fideiussione bancaria. In tal caso la cooperativa avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto e non può, comunque, confondersi con i beni della cooperativa.

Art.103 - La cooperativa ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito tentativo di compimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

Art.104 - All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazioni da parte della cooperativa, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare senz'altro la cauzione prestata entro il termine di 15 giorni dalla data di cessazione del servizio.

.../...

TITOLO XXVII
Calo merci ed inventari

Art.105 - Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.

Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dalla cooperativa per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollittini di carico.

La carta dovrà essere regolarmente fornita dalla cooperativa ed il prezzo relativo sarà fissato di norma tenendo presente il prezzo medio di vendita delle merci.

I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

In considerazione della variabilità dei cali, delle tare e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione dell'entità di detti cali, tare e perdite di cottura, sarà fissata al momento della assunzione fermo restando il diritto reciproco delle parti di chiederne l'eventuale revisione.

Art.106 - Gli inventari dei negozi o spacci affidati a gestori saranno effettuati dalla cooperativa o da chi per essa, in qualsiasi momento; in ogni caso però dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale. Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore di opera.

Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili, dovrà essere contestata per iscritto, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, all'interessato, il quale entro otto giorni dovrà comunicare per iscritto alla cooperativa le eventuali eccezioni. La cooperativa dovrà tener conto delle contestazioni formulate, perdite di cottura, deterioramento delle merci, ecc. comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo, saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle alla cooperativa nel termine massimo di 8 giorni dalla ricevuta comunicazione.

La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

TITOLO XXVIII
Coabitazione, vitto e
alloggio

Art.107 - L'eventuale disciplina della coabitazione, vitto e alloggio è demandata alle rispettive Associazioni provinciale in sede di stipulazione dei contratti integrativi. Resta inteso comunque che se la retribuzione viene in parte corrisposta attraverso la concessione di un alloggio, i locali di abitazione sono dati in uso e non in affitto e per la sola durata del rapporto di lavoro.

Concessione del credito ai clienti degli spacci

Art.108 - Quanto gli spacci siano affidati alla responsabilità di gestori, la cooperativa è tenuta a stabilire precise norme scritte cir-

ta. Quando siano affisse nei locali della cooperativa, dovranno portare la firma del rappresentante legale della cooperativa, ed essere controfirmate dal gestore.

Qualore la vendita a credito sia consentita, la cooperativa dovrà fissare precise norme in proposito e specialmente:

- a) i limiti del credito concesso ai clienti ed ai soci delle cooperative o dei consorzi;
- b) i limiti della responsabilità del gestore;
- c) il comportamento dei gestori quando si trovino di fronte ai limiti del credito consentito ai clienti ed ai soci delle cooperative o dei consorzi, nei casi di insolvibilità di questi per i debiti contratti;
- d) tutte le norme che in materia saranno ritenute più opportune in conformità con la legge.

In mancanza di tali norme la vendita a credito deve intendersi vietata.

Quando la vendita a credito è autorizzata dalla cooperativa, questa è tenuta contemporaneamente alla verifica dell'inventario, a controllare la posizione dei clienti o soci debitori e ad impartire in proposito opportune disposizioni scritte al gestore.

Nei casi in cui per qualche cliente o per qualche socio debba essere superato il limite di credito stabilito, la cooperativa dovrà impartire per iscritto apposite disposizioni al gestore; contrariamente questi dovrà opporre rifiuto ad ogni richiesta di maggior credito.

Le spese per ogni eventuale azione privata o legale inerente al recupero dei crediti autorizzati, saranno a carico della cooperativa.

Saranno invece a carico del gestore le responsabilità, i danni e le spese derivanti dalla concessione di credito non autorizzato o superante i limiti dalla cooperativa.

In questi casi la cooperativa potrà farsi rimborsare dal prestatore d'opera; tuttavia essa è sempre tenuta a prestarsi per il recupero di tali crediti in favore del gestore.

Gli interessi sui crediti non potranno essere posti a carico del gestore, salvo il caso in cui si tratti di crediti concessi in violazione delle disposizioni ricevute dalla cooperativa.

TITOLO XXIX

Divise

Art. 109 - Quando viene fatto obbligo al personale di indossare divise o abiti da lavoro o grembiuli, le spese relative sono a carico della cooperativa.

E' parimenti a carico della cooperativa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario o per particolari lavorazioni.

Le spese relative agli indumenti di cui al primo comma del presente articolo possono essere sostituite con una indennità aggiuntiva della retribuzione, che sarà fissata nei contratti integrativi.

TITOLO XXX

Commissioni Interne

Art. 110 - Le parti contraenti riconoscono le Commissioni Interne e i delegati di azienda quali organi aventi il compito di concorrere a mantenere buoni rapporti tra i lavoratori e la direzione della cooperati-

va in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività della cooperativa stessa.

Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta alla Commissione Interna.

- 1) intervenire presso gli Organi direttivi della cooperativa per la esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, della legislazione sociale, delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro;
- 2) tentare il componimento delle controversie collettive ed individuali del lavoro che sorgessero nell'azienda;
- 3) esaminare con gli Organi direttivi, preventivamente alla loro attuazione, gli schemi dei regolamenti interni da questa predisposti; l'epoca delle ferie, l'introduzione di nuovi sistemi di retribuzione e la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione del lavoro nei vari giorni della settimana, anche nel caso di turni;
- 4) formulare proposte per il migliore andamento dei servizi aziendali tendenti al perfezionamento dei metodi di lavoro onde conseguire un maggior rendimento ed una maggiore produttività, vagliando e inoltrando agli Organi direttivi della cooperativa quelle ritenute utili, suggerite dai lavoratori;
- 5) contribuire alla elaborazione degli statuti e dei regolamenti delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo), delle mense e spacci, e vigilare attraverso propri componenti per il migliore funzionamento delle istituzioni stesse.

Le Commissioni Interne rimetteranno alle proprie organizzazioni sindacali, per la trattazione nei confronti delle Organizzazioni che rappresentano le cooperative, tutto quanto attenga alla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro come pure le controversie collettive ed individuali per le quali non sia stato possibile trovare l'auspicata soluzione.

† delegati di azienda esplicano le stesse mansioni attribuite alle Commissioni Interne.

Art. 111 - Sono istituite Commissioni Interne in ogni azienda cooperativa che occupi normalmente un numero di lavoratori superiore a 15. Nelle aziende cooperative che occupano un numero di lavoratori superiore a cinque e non a quindici, è istituito il delegato di azienda al quale sono attribuiti gli stessi compiti della Commissione Interna.

Art. 112 - La Commissione Interna è unica per tutto il personale di ciascuna azienda cooperativa e deve essere composta da impiegati ed operai eletti separatamente in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie ed in relazione all'entità numerica di ciascuna di esse.

Art. 113 - La Commissione Interna è composta di 3 membri nelle aziende cooperative aventi normalmente fino a 50 dipendenti, di cinque membri nelle aziende cooperative aventi da 51 a 100 dipendenti e da 7 membri nelle cooperative con più di 100 dipendenti.

Art. 114 - Le elezioni delle Commissioni Interne e dei delegati di azienda vengono fatte con votazione diretta e segreta e con il sistema proporzionale. Ad esse partecipano di diritto tutti i lavoratori della cooperativa che abbiano superato il 16° anno di età. Le elezioni sono in-

cooperative e con la direzione della cooperativa, ne stabiliranno il giorno e tutte le modalità necessarie.

Il giorno, l'ora e le modalità delle elezioni devono essere rese note ai lavoratori della cooperativa almeno una settimana prima della data fissata con apposite affissioni nei locali di lavoro e nell'albo dell'azienda.

La cooperativa favorirà il regolare svolgimento delle elezioni, che devono aver luogo nel locale della cooperativa stessa, fuori dell'orario di lavoro, sotto il controllo di apposita Commissione elettorale costituita dai dipendenti dell'azienda. Allo svolgimento delle elezioni può presenziare un rappresentante per ogni Organizzazione sindacale.

Gli scrutini debbono essere fatti alla presenza dei lavoratori della cooperativa e resi noti, subito dopo lo spoglio con apposita affissione. L'esito delle elezioni dovrà essere comunicato, entro cinque giorni, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori alla direzione della cooperativa per il tramite della competente Organizzazione sindacale provinciale delle cooperative.

Sono eleggibili i lavoratori di età superiore agli anni 18. Per le eleggibilità è richiesto, inoltre il requisito di almeno sei mesi di anzianità presso l'azienda.

Art. 115 - Le Commissioni Interne ed i delegati di azienda restante in carica un anno e possono essere revocate prima di tale termine con deliberazione conforme di almeno il 51% dei lavoratori aventi diritto al voto, adottata con voto segreto e diretto. I membri delle Commissioni interne ed i delegati di azienda sono rieleggibili.

La richiesta di consultazione straordinaria di cui al comma precedente deve essere sottoscritta da almeno il 25% dei lavoratori della cooperativa.

I membri della Commissione Interna decaduto per dimissioni dalla carica o dall'azienda, per trasferimento, per licenziamento o per morte, nel periodo di durata in carica della Commissione, saranno sostituiti con i nominativi, aventi i prescritti requisiti di eleggibilità, immediatamente seguenti in graduatoria nella lista cui appartenevano i membri decaduti, sempre che le sostituzioni non superino, nel loro complesso, il numero di un membro per le Commissioni formate da tre persone, due membri per le Commissioni formate da cinque persone e di tre membri per le Commissioni formate da 7 persone.

Superandosi i limiti predetti, dovrà procedersi alla totale rielezione della Commissione Interna. La sostituzione non è consentita in caso di decadenza del delegato di azienda.

Art. 116 - L'attività delle Commissioni Interne e dei delegati di azienda dovrà svolgersi senza creare intralcio al normale andamento della cooperativa.

I membri della Commissione Interna ed i delegati di azienda sono soggetti alle comuni norme contrattuali e, quindi, devono osservare l'orario di lavoro. In casi eccezionali od urgenti, per l'espletamento del loro mandato, possono assentarsi su autorizzazione della Direzione o di chi per essa ne abbia facoltà.

Art. 117 - Le aziende cooperative che abbiano più di 100 dipendenti metteranno a disposizione delle Commissioni Interne, nelle ore da convenirsi con la Direzione, un locale perchè esse possano riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

La cooperativa metterà presso l'ingresso un albo a disposizione della Commissione Interna perchè vi possano essere affissi i comunicati relativi ai propri compiti e quelli di carattere sindacale.

Art. 118 - Nel concorde intento di evitare che i membri delle Commissioni Interne ed i delegati di azienda possano essere licenziati o trasferiti per motivi inerenti l'esplicazione della loro funzione di rappresentanti dei lavoratori nella azienda, si conviene quanto segue:

1) i membri delle Commissioni Interne ed i delegati di azienda in carica non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla osta delle Organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano rispettivamente il lavoratore interessato e l'azienda. Pertanto provvedimenti del genere decisi dall'azienda nei riguardi dei membri delle Commissioni Interne o dei delegati aziendali, diventeranno operativi solo dopo che le Organizzazioni di cui sopra avranno dato il nulla osta;

2) l'azienda ha l'obbligo di notificare per iscritto il provvedimento che intende attuare nei riguardi del lavoratore alla propria Organizzazione, la quale a sua volta ne darà comunicazione immediata e comunque non oltre i tre giorni, alla Organizzazione del lavoratore;

3) le Organizzazioni sindacali di cui sopra adotteranno la loro decisione, previo esame conciliativo della vertenza, entro sei giorni dalla notifica della comunicazione all'Organizzazione sindacale dei lavoratori.

Se il nulla osta viene concesso, il provvedimento sarà reso esecutivo. Ove il nulla osta venga concordemente negato, il licenziamento o il trasferimento si considera come non avvenuto a tutti gli effetti. Ove infine, le parti non si trovino d'accordo nel giudizio, sia il lavoratore che l'azienda, con ricorso sottoscritto, potranno deferire per il tramite dell'Organizzazione sindacale territoriale cui la parte è iscritta o alla quale conferisce mandato, entro cinque giorni dalla decisione, l'esame del provvedimento ad un Collegio arbitrale, composto da un rappresentante dell'Associazione territoriale che rappresenta il lavoratore, da un rappresentante ante dell'Associazione territoriale che rappresenta la cooperativa e da un arbitro presidente da scegliersi di comune accordo da le dette Associazioni.

Il ricorso dovrà, a cura dell'Organizzazione sindacale che ricorre, essere notificato subito, e comunque non oltre i tre giorni, alla controparte ed all'Associazione sindacale che la rappresenta. Entro i quattro giorni successivi le Associazioni provvederanno ad espletare i loro compiti relativi alla composizione del Collegio arbitrale, che dovrà essere interessato della questione non oltre i quattro giorni dalla sua costituzione.

Il Collegio arbitrale espletterà il tentativo di conciliazione e, ove questo non riesca, emanerà il suo giudizio entro i 10 giorni successivi alla notifica del ricorso al Collegio stesso.

Pendente il ricorso innanzi al Collegio arbitrale e sino a quando esso avrà adottato le sue decisioni, il provvedimento nei riguardi del lavoratore si considera ancora non operativo a tutti gli effetti;

4) il Collegio, qualora abbia esaurito il compito di cui al punto precedente con la conferma del licenziamento e tuttavia dovesse ritenere non sufficientemente provati i fatti addebitati al lavoratore o che il motivo addotto non fosse tale da giustificare il licenziamento, potrà attribuire al lavoratore interessato, oltre alle competen-

5) in caso di licenziamento per motivi previsti dalla legge o dai contratti di lavoro senza corresponsione di indennità di licenziamento e di preavviso, la direzione aziendale potrà sospendere con effetto immediato il rapporto di lavoro, salvo poi ad espletare la procedura di cui al presente articolo.

Art.119 - Le norme di cui all'articolo precedente si applicano anche ai membri delle Commissioni Interne ed ai delegati di aziende scaduti, uscenti o dimissionari e per un periodo fino a sei mesi dalla cessazione della carica.

TITOLO XXXI

Tutela dei dirigenti sindacali

Art.120 - Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori eletti a far parte dei Consigli o Comitati direttivi nazionali, provinciali e comunali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori del commercio.

La elezione del lavoratore a dirigente sindacale deve essere comunicata per iscritto alla cooperativa e alla rispettiva Organizzazione di rappresentanza a cura dell'Organizzazione di rappresentanza a cura dell'Organizzazione dei lavoratori interessata.

Art.121 - I dirigenti sindacali hanno diritto, per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta della Organizzazione cui essi appartengono, ai necessari permessi e congedi, che non saranno retribuiti.

Art.122 - Per i licenziamenti ed i trasferimenti dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, si applicano le stesse norme di cui ai precedenti articoli 118 e 119.

TITOLO XXXII

Contratti e accordi integrativi provinciali

Art.123 - I contratti o accordi provinciali salariali integrativi previsti all'art.77 del presente contratto possono disciplinare soltanto la materia ad essi demandata, con esclusione di ogni altra clausola modificativa o innovativa della parte normativa del medesimo, salve le eventuali modifiche o innovazione le quali, pur non apportando variazioni sostanziali agli istituti contrattuali, si rendono necessarie per la migliore aderenza alle situazioni locali e per una più funzionale applicazione del contratto nelle provincie.

TITOLO XXXIII

Decorrenza e durata del contratto

Art.124 - Il presente contratto avrà vigore dal 1° gennaio 1962 e scadrà il 31 dicembre 1964; ove non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per un anno, e così di anno in anno.