

LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE

**Contratto Collettivo
Nazionale di lavoro per
il personale dipendente da
Cooperative di consumo**

FEDERAZIONE COOPERATIVE

Viale Fiume 54 - Tel. 40.28

- PESARO -

Madama 983-43

Dr. P. 983-44

EDITRICE COOP - ROMA

1955

4

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

L'anno 1955, il giorno 2 del mese di marzo in Roma

T R A

la *Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue*, Settore della Cooperazione di Consumo, rappresentata dal Segretario Dr. Francesco di Marco e dai componenti il Comitato Nazionale del Settore: Sen. Gino Castagno, Rag. Eraldo Gastone e Rag. Franco Barsanti e con la partecipazione della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue nelle persone del Segretario Generale On. Verenin Grazia, del Vice Presidente Orazio Bardi e del Sen. Vincenzo Milillo, componente del Comitato Esecutivo, assistiti dal dirigente del Servizio Legale Avv. Oscar Gaeta.

la *Federazione Nazionale delle Cooperative di Consumo* della Confederazione Cooperativa Italiana, rappresentata dal suo Presidente Prof. Avv. Giulio Tamagnini, assistito dal Vice Presidente Rag. Arnaldo Galliani, dai Consiglieri Rag. Roberto Battioni e Rag. Salvatore Pagani e dal Direttore della Federazione medesima Signor Giovannangelo Scocchera, con la partecipazione della Confederazione Cooperativa Italiana nelle persone del Presidente Sen. Avv. Vincenzo Menghi e del Segretario Generale Dr. Livio Malfettani, assistiti dal Capo Servizio Legale della C.C.I. Avvocato Antonino D'Angelo;

E

la *Federazione Italiana Lavoratori del Commercio ed Aggregati*, rappresentata dal Segretario Responsabile Dr. Guglielmo Rizzo, dai Segretari Raffaele Di Giesi ed Umberto Lari e dai Sigg. Gaetano Faggi, Gastone Palazzi, Giovanni Zucchini, Renato Giovannacci, Vivarello Vettori, Guido Galeotti, Mavillo Tecchiati e Paolo Losi, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) nella persona del Sen. Renato Bitossi;

E

la *Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio ed Affini*, rappresentata dal Segretario Generale Giulio Pettinelli, dal Segretario Nazionale Aldo Ronci e dai Sigg. Franco Covi, Emilio Ronchi, Dino Maceri, Egidio Gallinella, Carla Bastogi, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nella persona del Segretario Generale aggiunto Dott. Bruno Storti e del Segretario Confederale Dott. Paolo Cavazzali.

E

l'*Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini*, rappresentata dal Segretario Umberto Pagani, dai Vice Segretari Amleto Melani ed Augusto Testa e dai Sigg. Alfredo Del Fante, Mario Morgagni, Ulderico Da Prato, Marino Leonardi ed Amleto Passaretti, con l'intervento dell'Ufficio Sindacale dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) nella persona del Dr. Raffaele Vanni

FEDERAZIONE COOPERATIVE

Viale Fiume 54 - Tel. 40.028
PESARO

SI E' 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 di precedenti contratti collettivi, di accordi speciali o di usi e 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, all'atto della stipula, convengono nel porre in evidenza che per la prima volta il rapporto di lavoro nelle cooperative di consumo viene regolamentato in Italia da un unico e particolare contratto collettivo;

dichiarano altresì concordemente che, essendosi inteso con tale contratto di attuare una disciplina normativa corrispondente alle caratteristiche e alle esigenze dell'organizzazione del lavoro nelle cooperative di consumo, costituisce per esse preciso impegno di rendere operativo il contratto stesso, venendo così a creare concrete premesse che favoriranno la esclusione di ogni e qualsiasi eventuale diverso tipo di rapporto tra cooperative e personale non consono 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 da esse dipendenti, si sono concordemente ispirate ai principi 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 comprensione 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 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 da Cooperative di Consumo e da Consorzi da queste costituiti, a qualsiasi settore merceologico appartengano. Esso si applica altresì al personale dei laboratori annessi e al personale dei reparti commerciali delle cooperative con attività promiscua.

Titolo II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2

Il personale di cui al presente contratto si divide in due gruppi:

- a) personale con mansioni impiegatizie;
- b) personale con mansioni non impiegatizie.

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

Il personale con mansioni non impiegatizie è distinto nelle categorie D, E., ognuna delle quali comprende le qualifiche specificate negli artt. 7 e 8.

Capo I

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

Art. 3

CATEGORIA A. — Appartiene alla categoria A.:

- a) il personale con funzioni di carattere direttivo, escluso quello di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. 1 Luglio 1926, n. 1130;
- b) il capo dei servizi tecnici o amministrativi; il capo del servizio ispettivo;
- c) il gestore o gerente di negozio o spaccio con almeno un anno di funzione di tale qualifica nella stessa cooperativa e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze (vedi art. 9);
- d) il capo ufficio vendite o acquisti.

Art. 4

CATEGORIA B. — Appartiene alla categoria B. tutto 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 lettera c) dell'articolo precedente (vedi art. 9);
- 4) Capo reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto oppure 3 persone addette alla vendita o impiegati alle proprie dipendenze (vedi art. 9);
- 5) Capo contabile;
- 6) Cassiere principale che sovrintenda almeno a 3 casse;
- 7) Contabile con mansioni di concetto;
- 8) Corrispondente con mansioni di concetto;
- 9) Segretario di cooperativa con mansioni di concetto (vedi articolo 9);
- 10) Provveditore di cooperativa (v. art. 9);
- 11) Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 12) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa, oppure con almeno 3 persone con funzioni impiegatizie alle proprie dipendenze;

13) Determinatore di costi nelle cooperative che svolgono un ciclo produttivo;

14) Enotecnico diplomato; enologo e tecnico oleario;

15) Chimico di laboratorio;

16) Capo officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa della officina stessa;

17) Vetrinista;

18) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente compreso nella predetta elencazione.

Art. 5

CATEGORIA C. — Appartiene alla categoria C tutto il personale che svolge mansioni d'ordine:

1) Contabile d'ordine;

2) Aiuto contabile;

3) Addetto alle macchine calcolatrici;

4) Fatturista;

5) Squarcista;

6) Cassiere comune;

7) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;

8) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;

9) Stenodattilografo;

10) Dattilografo;

11) Scritturale;

12) Archivist; protocollista;

13) Scedarista;

14) Addetto agli indirizzi;

15) Commesso addetto alla vendita o banconiere (vedi art. 9);

16) Aiuto-commesso o aiuto banconiere (secondo la definizione di cui al successivo art. 6), esclusi quelli elencati all'art. 7;

17) Impiegato addetto al riscontro e al controllo delle vendite;

18) Magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;

19) 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 impiegate);

20) Addetto al centralino telefonico;

21) Pratico di laboratorio chimico;

22) Altro personale con mansioni analoghe di ordine non espressamente compreso nella predetta elencazione.

Art. 6

E' aiuto commesso o aiuto banconiere il lavoratore che coadiuva in tutte le mansioni il commesso, oppure il gestore o il gerente quando questi ultimi attendono direttamente alla vendita.

L'aiuto commesso può compiere le funzioni di vendita.

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.

I minimi di retribuzione del personale di cui al presente articolo saranno determinati nei contratti integrativi provinciali, tenendo conto della relativa anzianità di qualifica.

Capo II

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

Art. 7

CATEGORIA D. — Appartiene alla categoria D il seguente personale:

1° Gruppo. — Personale con mansioni non impiegate addetto alla vendita nei negozi e spacci di generi alimentari:

1) Aiuto commesso o aiuto banconiere delle cooperative per la vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumerie, pizzerie, alimentari misti e promiscui);

2) Aiuto commesso o aiuto banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendita 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.

2° Gruppo — Personale subalterno e ausiliario:

1) Usciere;

2) Fattorino;

3) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione);

4) Custode;

5) Guardiano di deposito;

6) Guardiano notturno;

7) Imballatore;

8) Impaccatore;

9) Avvolgitore;

10) Portiere;

11) Personale di fatica e addetti alla pulizia;

12) Autista;

13) Conducente di autocarri e autotreni;

14) Conducente di motofurgoncino;

15) Conducente di veicoli a trazione animale;

16) Ascensorista;

17) Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe.

Art. 8

CATEGORIA E. — Appartiene alla categoria E il personale operaio:

- a) Operai specializzati;
- b) Operai qualificati;
- c) Operai comuni.

Art. 9

CHIARIMENTI ALLA CLASSIFICAZIONE

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

a) Segretario 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 e sovrintendere ai servizi generali della cooperativa, sotto la responsabilità dei dirigenti della medesima;

b) Provveditore, di cui all'art. 4 n. 10, è quel 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 ed 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 e 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 sotto la loro responsabilità e ne rispondono, ai fini della disciplina, dell'inventario e dell'andamento degli affari, ai dirigenti della cooperativa;

d) Capi reparto, sono coloro che la cooperativa prepone alla sorveglianza, alla disciplina ed all'andamento di uno o più reparti di vendita, nei negozi o spacci ove esistono distinti reparti, o di uno o più reparti di lavorazione o di distribuzione;

e) Commessi o banconieri, di cui al n. 15 dell'art. 5, sono quei prestatori d'opera addetti alla vendita nei negozi o negli spacci, tanto in cooperazione quanto in assenza o mancanza del gestore.

Titolo III

ASSUNZIONE

Art. 10

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

Art. 11

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, nel quale dovranno essere chiaramente indicate:

- a) la data di assunzione;

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

Art. 12

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato penale rilasciato in data non anteriore a tre mesi;
- b) certificato di studio;
- 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.

La cooperativa è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

Titolo IV

PERIODO DI PROVA

Art. 13

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. 22.

Art. 14

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. 15

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento, da una parte o dall'altra, senza preavviso nè 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. 16

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere quelle mansioni per le quali occorra un certo tirocinio, nonché di formare degli elementi capaci di rafforzare e sviluppare il movimento cooperativo.

L'apprendistato è limitato alle sole qualifiche e mansioni impiegate comprese nella Categoria C, nonché a tutte le qualifiche e mansioni non impiegate comprese nelle categorie D. ed E. del presente contratto, con esclusione di quelle relative a mansioni comuni, per le quali non occorra alcun addestramento specifico, o di quelle per cui è richiesta la patente di abilitazione.

Art. 17

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 solo uno o due lavoratori alle proprie dipendenze.

Art. 18

L'apprendistato è consentito nei seguenti limiti di età:

- a) per il personale maschile, fra i 14 e i 21 anni compiuti;
- b) per il personale femminile, fra i 15 e i 20 anni compiuti.

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

Art. 19

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 dall'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 ai due anni.

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

Art. 20

L'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata secondo le norme di legge, e dovrà essere, in ogni caso, comunicata all'Ufficio di Collocamento competente.

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. 21

La cooperativa ha l'obbligo di curare e di far curare dai propri dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista in modo che questo abbia la possibilità di un rapido addestramento.

L'apprendista non può essere sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche.

Art. 22

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 75 giorni, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso né indennità alcuna.

Art. 23

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio, ad eccezione dell'indennità di anzianità che viene stabilita come segue:

a) in caso di rescissione del rapporto di lavoro durante il periodo dell'apprendistato, l'indennità è dovuta nella misura del 50% della normale se l'apprendista non abbia superato il sedicesimo anno di età ed in misura pari alla normale qualora abbia superato il sedicesimo anno di età;

b) 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.

Art. 24

Le retribuzioni per gli 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 ventesimo anno di età, ma abbia superato il diciottesimo, avrà diritto ad una retribuzione pari al 90% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Nel caso in cui egli abbia un'età inferiore ai 18 anni, avrà diritto ad una retribuzione pari all'80% 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 istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge 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 dell'entrata in vigore del presente contratto fruiva della libertà dal servizio nel pomeriggio del sabato, senza facoltà, da parte della cooperativa, di ricupero 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 dell'interruzione dell'orario di lavoro giornaliero, che non dovrà essere inferiore alle due ore, salvo speciali deroghe da concordarsi fra le relative organizzazioni sindacali provinciali.

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, tanto 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 preposto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio, — e cioè: i gerenti o gestori, i capi servizi tecnici ed ispettivi, i direttori tecnici e amministrativi, i capi ufficio ed 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 a lavoro discontinuo o di semplice attesa o di custodia, di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dic. 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.

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 d'opera straordinarie che non eccedono le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali.

Qualora tali prestazioni dovessero avere carattere continuativo per un periodo di almeno tre mesi, o superare i limiti previsti dalla legge, la cooperativa dovrà essere autorizzata a norma di legge e dovrà darne comunicazione alle organizzazioni sindacali interessate.

Art. 34

Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 30%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 50%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate di notte — intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino e sempre che non si tratti di turni regolari di servizio — verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 75%.

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

Per i lavoratori retribuiti in tutto od in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per il lavoro straordinario verrà computata solo

sulla paga base 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 ai sei mesi.

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

Art. 35

Per la determinazione della paga oraria 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 ricupero da parte della cooperativa;

c) di un numero di ore proporzionato alla normale durata del lavoro fissata nei contratti integrativi, per il personale a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

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 FESTIVITA'

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 febbraio 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 articolo 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 dopo 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.

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

Art. 39

Per il trattamento spettante ai lavoratori in occasione di festività nazionali e infrasettimanali, il presente contratto fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 40

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanali dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 50% sulla paga base, fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo. La suddetta maggiorazione non compete nel caso previsto dal secondo comma dello art. 37.

Titolo IX

FERIE

Art. 41

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie fissato nella misura seguente:

- a) *personale con mansioni impiegatizie:*
- dopo il compimento di 1 anno di ininterrotto servizio: giorni 12 lavorativi;
 - dopo il compimento di due anni di servizio fino a sei 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.
- b) *personale con mansioni non impiegatizie:*
- dopo il compimento di 1 anno di ininterrotto servizio e fino al 7° anno compiuto: giorni 12 lavorativi;
 - dal 7° anno di servizio compiuto e fino al 15° anno di servizio compiuto: giorni 15 lavorativi;
 - dal 15° anno di servizio compiuto in poi: giorni 18 lavorativi.

Art. 42

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 percepite dagli altri colleghi del negozio 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 delle provvigioni che dovrà rimanere a carico della cooperativa.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, la quota provvigione del sostituto va a carico della cooperativa e a beneficio dell'assente.

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

Art. 43

L'epoca delle ferie sarà fissata dalla cooperativa compatibilmente con le esigenze della cooperativa stessa, sentiti i desideri dei lavoratori e tenuto conto degli usi e delle 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. 44

In caso di licenziamento o di dimissioni, trascorso il 1° anno di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi 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 rapporto di lavoro.

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

Art. 45

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 ritorno, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 46

Non è ammessa la rinuncia espressa o tacita alle ferie.

Titolo X

ASSENZE E CONGEDI

Art. 47

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere 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 articolo 94, paragrafi 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'articolo 94, 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 intenderà risolto per causa del lavoratore, il quale non avrà diritto a percepire nè la indennità di licenziamento nè quella di preavviso, salvo quanto dovesse ancora competergli per altri titoli.

Art. 48

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

Art. 49

Il lavoratore potrà richiedere, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario non eccedente la durata di giorni quindici.

Compatibilmente con le esigenze della cooperativa, questa dovrà concedere il congedo straordinario della durata richiesta, entro il limite massimo di giorni quindici, nell'epoca scelta dal lavoratore. In ogni caso, se richiesto, la cooperativa dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio.

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

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

Titolo XI

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 50

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 del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva, per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione della cooperativa per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto senza diritto ad alcuna indennità.

Il tempo trascorso in servizio militare va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 51

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, durante il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti, come previsto nell'articolo precedente, il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'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 invece corrisposti i seguenti assegni:

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

Titolo XII

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 52

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 e per il personale avente convenzioni speciali — 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, fatte 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 però non vi sia pernottamento fuori della sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Art. 53

Qualora la missione dovesse durare più di un mese, la misura della diaria potrà essere oggetto di particolari accordi tra le relative organizzazioni provinciali. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Art. 54

Per brevissime trasferte 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. 55

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 sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei 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 con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio secondo la via più breve, per sé e per le persone della sua famiglia;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'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 sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a suo carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

Art. 56

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

Art. 57

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

Art. 58

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, purchè tale ritorno avvenga entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Titolo XIII

MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 59

In caso di malattia o di infortunio il lavoratore ha l'obbligo di darne notizia alla cooperativa non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento. Trascorso il ter-

mine predetto, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 47 del presente contratto.

A richiesta della cooperativa il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico e a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

Art. 60

Durante la malattia o l'infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni, trascorso il quale, perdurando l'assenza, la cooperativa potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui agli art. 82 e 84 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.

Art. 61

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente, compresi i casi di infortunio e di t.b.c., il lavoratore, oltre alle prestazioni sanitarie ed economiche a carico degli Istituti previdenziali ed assicurativi a norma delle vigenti disposizioni di legge, avrà diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi dalla cooperativa, fino alla concorrenza complessiva della retribuzione globale di fatto percepita, se la stessa risulta inferiore alle L. 30.000 mensili o ragguagliate a mese, o sino alla concorrenza di complessive L. 30.000 mensili se la retribuzione mensile o ragguagliata a mese, supera le suddette L. 30.000.

Tali prestazioni, nella misura che sarebbero dovute dagli Istituti predetti, gravano integralmente sulla cooperativa ove questa non abbia ottemperato all'obbligo dell'iscrizione.

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

Art. 62

Le prestazioni sanitarie ai famigliari a carico del lavoratore saranno corrisposte con le modalità previste dal Decreto legge 31 ottobre 1947, n. 1304 e le disposizioni emanate dall'Istituto assicuratore.

Art. 63

Durante i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), la retribuzione è a completo carico della cooperativa nella misura della intera retribuzione globale giornaliera di fatto percepita normalmente dal lavoratore.

Art. 64

Il lavoratore, dichiarato dagli Istituti previdenziali ed assicurativi in grado di riprendere 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.

Art. 65

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. 60 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.

Titolo XIV

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 66

Per la gravidanza e puerperio si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.

Titolo XV

SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 67

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dalla cooperativa ed indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

Titolo XVI

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 68

L'anzianità di servizio decorre, agli effetti delle norme del presente contratto, 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.

L'interruzione del servizio avvenuta per effetto della partecipazione del lavoratore ad operazioni belliche, sarà considerata agli effetti della anzianità come non avvenuta, fermi restando i maggiori diritti riconosciuti agli ex combattenti per effetto dell'articolo 69.

Titolo XVII

ANZIANITA' CONVENZIONALI

Art. 69

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, nonchè dell'indennità di anzianità, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra e del lavoro: 1 anno;

b) decorati al valore o insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra, per ogni titolo di benemerenzza: 6 mesi;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge — compresi i reduci dalla prigionia — che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiore 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.

Per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, il lavoratore in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto, dovrà esibire la necessaria documentazione entro 6 mesi; 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 dell'assunzione stessa e comunque non oltre il termine del periodo di prova, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi.

La cooperativa, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, deve computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

Titolo XVIII

PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 70

Il lavoratore promosso ad una qualifica superiore ha il 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. 73 del presente contratto.

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

Art. 71

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

Art. 72

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 casi di ferie, malattia, puerperio, congedo motivato da esigenze familiari e richiamo alle armi.

La sostituzione temporanea non può protrarsi oltre i 3 mesi, salvo che per i casi di malattia in cui essa potrà protrarsi fino al completamento del periodo previsto per la conservazione del posto.

Trascorsi i 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 stabilito all'art. 70.

Titolo XIX

SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 73

Per l'anzianità di servizio maturata a datare dal 1° gennaio 1952 ed a decorrere dal 21° anno di età presso la stessa cooperativa, e nella medesima categoria di appartenenza, il personale avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a cinque scatti triennali ognuno nella misura del 4% da computarsi sulla retribuzione base tabellare aumentata della indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione dei singoli scatti.

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

Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, la anzianità del lavoratore ai fini degli scatti decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Gli scatti di anzianità già corrisposti al personale dalle cooperative prima dell'entrata in vigore del presente contratto ed attualmente in corso di godimento saranno computati al fine del raggiungimento del numero massimo dei cinque scatti previsto dal primo comma del presente articolo.

Chiarimento verbale: La decorrenza prevista al primo comma dell'art. 73 dà diritto alla maturazione del primo scatto il 1° gennaio 1955.

Titolo XX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 74

Il trattamento economico spettante ai lavoratori verrà stabilito con accordi provinciali, integrativi del presente contratto, da stipularsi entro 6 mesi dalla data della sua entrata in vigore.

Nel caso di inosservanza del termine di cui sopra o di mancato accordo, le relative controversie saranno sottoposte all'esame e alla decisione di apposita Commissione paritetica nominata dalle rispettive Organizzazioni Nazionali.

La Commissione suddetta avrà anche il compito di esaminare e decidere questioni relative all'interpretazione del presente contratto. Essa in ogni caso dovrà svolgere il proprio compito entro e non oltre 1 mese dalla data di richiesta della sua convocazione fatta da una delle parti. In caso di mancato accordo la Commissione si riconvocherà in sede arbitrale e sarà presieduta da persona designata di volta in volta dalle parti.

I contratti provinciali vigenti continueranno, finchè non saranno rinnovati come stabilito nel presente articolo, ad avere vigore per la parte retributiva e per tutto quanto non regolato dal presente contratto, del quale pertanto si considerano integrativi.

Art. 75

Per il personale addetto alla vendita, compensato in tutto od in parte a provvigione, la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dalla cooperativa all'atto dell'assunzione, 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 periodico.

Art. 76

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

Art. 77

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 o coadiuvare da familiari, nonchè ad attendere ad altre occupazioni compatibilmente con le esigenze dello spaccio, ferma restando la sua responsabilità nei confronti della cooperativa stessa — in deroga al disposto dei precedenti artt. 74, 75 e 76, il trattamento economico spettante al lavoratore di cui sopra sarà determinato, caso per caso, con accordi aziendali, da stipularsi dalle organizzazioni provinciali rappresentanti le parti interessate e d'intesa con le medesime.

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

Qualora la determinazione del trattamento economico di cui al primo capoverso avvenga in forma percentuale, verrà fissato comunque un minimo garantito di retribuzione mensile.

Se le organizzazioni ne ravviseranno concordemente l'opportunità, esse potranno provvedere alla regolamentazione del trattamento economico anche con particolari accordi a carattere provinciale, distinti da quelli di cui agli artt. 74, 75 e 76.

In caso di divergenze in sede provinciale nella stipulazione di detti accordi, le eventuali controversie saranno demandate per l'esame e per le decisioni ad una commissione provinciale arbitrale, la cui composizione sarà fissata nei contratti integrativi provinciali.

Le norme del presente articolo si applicano anche agli spacci 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 provinciali integrativi di cui agli artt. 74, 75 e 76.

Art. 78

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

Titolo XXI

13ª MENSILITA'

Art. 79

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le cooperative dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità dello stipendio o del salario in atto ed una mensilità dell'indennità di contingenza nella misura dovuta al lavoratore nel mese di novembre.

Art. 80

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

Detto importo non potrà, in ogni caso, essere inferiore a quello previsto nell'articolo precedente.

Art. 81

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nella cooperativa.

Titolo XXII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

A) Preavviso

Art. 82

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.

I termini di preavviso sono i seguenti:

- a) fino a 5 anni di servizio compiuti:
 - Categoria A.: 2 mesi;
 - Categoria B.: 1 mese;
 - Categoria C.: 20 giorni;
 - Categoria D.: 15 giorni;
 - Categoria E.: 10 giorni;
- b) oltre i 5 anni e 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 del preavviso di cui sopra decorrono per i lavoratori delle categorie A. B. C. e D., dalla fine o dalla metà di ciascun mese, per i lavoratori della categoria E. dalla fine della settimana.

Art. 83

In caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità pari alla retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente.

B) Indennità di anzianità

Art. 84

Oltre al preavviso di cui all'art. 82 o in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 83, il lavoratore che abbia compiuto almeno 1 anno ininterrotto di servizio avrà diritto, in caso di licenziamento da parte della cooperativa ed ove non sussistano gli estremi del licenziamento in tronco, ad una indennità commisurata come segue:

1) Personale con mansioni impiegate:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 31-12-1930: 15/30 della retribuzione globale mensile in atto al momento del licenziamento per ogni anno di anzianità;

b) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1931 al 31-12-1939: 20/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

c) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1940 al 31-12-1947: 25/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

d) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1948 in poi: 30/30 della retribuzione mensile in atto come sopra.

Per i banconieri di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame, selvaggina e affini, l'indennità di anzianità è commisurata come segue:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 31-12-47: fino a 4 anni di anzianità, 10 giorni per ogni anno di servizio; da 5 a 15 anni di anzianità, 12 giorni come sopra; oltre i 15 anni, 15 giorni come sopra;

b) per le anzianità di servizio maturate dopo il 1° gennaio 1948 fino al 31-12-53: giorni 18 per ogni anno di servizio;

c) per le anzianità di servizio maturate dopo il 1° gennaio 1954: 30/30 per ogni anno di servizio.

Per i banconieri di cooperative esercenti il commercio di latte e derivati senza licenza di P. S., l'indennità di anzianità è commisurata come segue:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 31-12-47: fino al 14 giugno 1943: 3 giorni per ogni anno di servizio; dal 15 giugno 1943 al 31-12-47: 6 giorni per ogni anno di servizio;

b) dal 1° gennaio 1948 al 31-12-53: 12 giorni per ogni anno di servizio;

c) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1954 in poi: 30/30 per ogni anno di servizio.

2) Personale con mansioni non impiegate:

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

a) aiuto commessi di cui al 1° gruppo della categoria D. (art. 7), custodi, uscieri, fattorini e capi-operai:

- 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;
- dall'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 4° anno.

II. - Per le anzianità di servizio maturate dopo il 1° gennaio 1948:

a) per tutto il personale di cui al 1° gruppo della categoria D.: giorni 18 per ogni anno di anzianità;

b) per tutto il personale appartenente al 2° gruppo della categoria D. e per il personale della categoria E.: giorni 12 per ogni anno di anzianità.

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

Agli effetti del presente articolo, dovranno computarsi nella retribuzione, oltre lo stipendio o salario contrattuale o di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, nonché tutte le indennità continuative e di ammontare determinato compresa l'indennità di contingenza.

Se il lavoratore è retribuito in tutto od in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno computati come per legge.

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

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

Art. 85

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della cooperativa e quando la cooperativa cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposte le indennità previste nel presente contratto per il caso di licenziamento, la cooperativa cessionaria ove non intenda mantenere in servizio il personale con ogni diritto ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente cooperativa come se avvenisse il licenziamento.

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

Art. 86

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa cooperativa, deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando esso 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. 87

In caso di decesso del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso vanno corrisposte agli aventi diritto, secondo le norme contenute nel Codice Civile.

Art. 88

Le indennità di anzianità devono essere versate al lavoratore, o agli aventi diritto in caso di morte, all'atto della cessazione dal 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 commerciale corrente con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

C) Dimissioni

Art. 89

In caso di dimissioni, spetterà al lavoratore dimissionario una indennità di anzianità commisurata come segue:

a) nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti presso la cooperativa: il 50% dell'indennità di licenziamento stabilita nell'art. 84 del presente contratto;

b) nel caso di anzianità di servizio compresa fra il 10° e il 15° anno: il 75% dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 84;

c) nel caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni compiuti: l'intera indennità di cui al citato art. 84.

Art. 90

Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata e col rispetto dei termini di preavviso stabiliti nell'art. 82 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, la cooperativa ha facoltà di ritenersi una somma corrispondente alle retribuzioni 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 di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore una indennità pari alla retribuzione globale che allo stesso sarebbe dovuta per il periodo di preavviso non trascorso in servizio.

Art. 91

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto alla intera indennità di anzianità, prevista dall'art. 84 del presente contratto.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto, con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 82.

La corresponsione dell'indennità di cui al 1° capoverso del presente articolo, sarà effettuata alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio o altro documento equivalente, purché tale esibizione sia effettuata entro 6 mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Titolo XXIII

DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI NORME DISCIPLINARI

Art. 92

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. 93

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 altresì usare modi cortesi col pubblico e non divulgare i segreti d'ufficio.

Art. 94

L'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 per i 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 giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare, con esclusione del preavviso e dell'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 del C.C., e cioè: l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall'art. 47 (ultimo comma) del presente contratto e dall'art. 2119 del C.C., 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 dell'osservanza della procedura di contestazione di cui all'art. 100 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'aver il lavoratore taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che ne avrebbero impedito l'assunzione e che, ove il dipendente fosse in servizio, ne avrebbero determinato il licenziamento in tronco.

I provvedimenti di cui ai punti 3, 4 e 5 del primo comma del presente articolo devono essere comunicati per iscritto e motivati.

L'importo delle multe sarà destinato ad opere assistenziali.

Art. 95

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 definitivo la cooperativa deciderà sulla eventuale riammissione in servizio, fermo restando che, comunque, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti della anzianità.

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

Titolo XXIV

CAUZIONI

Art. 96

La cooperativa stabilirà per iscritto di volta in volta l'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 un Istituto Bancario o presso la Cassa Aziendale che eserciti attività similari — qualora esista — e vincolati 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 anche prestata, con il consenso della cooperativa, mediante polizza di garanzia costituita presso un Istituto assicuratore o con fidejussione 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. 97

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 componimento attraverso le Associazioni Sindacali competenti.

Art. 98

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione 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 giorni 15 dalla data di cessazione del servizio.

Titolo XXV

CALO MERCI ED INVENTARI

Art. 99

Le merci affidate ai gestori di negozi o 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 bollettini di carico.

La carta dovrà essere regolarmente fornita dalla cooperativa e 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 data, 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 dell'assunzione, fermo restando il diritto reciproco dalle parti di chiederne l'eventuale revisione.

Art. 100

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 d'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 dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, 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 XXVI

COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

Art. 101

L'eventuale disciplina della coabitazione, vitto e alloggio è demandata alle rispettive Associazioni provinciali 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. 102

Quando gli spacci siano affidati alla responsabilità di gestori, la cooperativa è tenuta a stabilire precise norme scritte circa la concessione di credito ai clienti in genere ed ai soci delle cooperative e dei loro Consorzi.

Dette norme dovranno essere affisse negli spacci o comunicate ai gestori che ne dovranno rilasciare ricevuta. Quando siano affisse nei locali della cooperativa, dovranno portare la firma del rappresentante legale della cooperativa ed essere controfirmate dal gestore.

Qualora 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 incontrati;

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 stabiliti dalla cooperativa.

In questi casi la cooperativa potrà farsi rimborsare dal prestatore d'opera; tuttavia esse 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 XXVII

DIVISE

Art. 103

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 un'indennità aggiuntiva della retribuzione, che sarà fissata nei contratti integrativi.

Titolo XXVIII
COMMISSIONI INTERNE

Art. 104

Le parti contraenti riconoscono le Commissioni Interne ed i Delegati di azienda quali organi aventi il compito di concorrere a mantenere buoni rapporti tra i lavoratori e la direzione della cooperativa 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 di lavoro che sorgessero nell'azienda;

3) Esaminare con gli Organi direttivi, preventivamente alla loro attuazione, gli schemi dei regolamenti interni da questa predisposti, la 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 maggiore rendimento ad 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.

I Delegati di azienda esplicano le stesse mansioni attribuite alle Commissioni Interne.

Art. 105

Sono istituite Commissioni Interne in ogni azienda cooperativa che occupi normalmente un numero di lavoratori superiore a 25. Nelle aziende cooperative che occupano un numero di lavoratori superiore a 5 e non a 25, è istituito il Delegato di azienda al quale sono attribuiti gli stessi compiti della Commissione Interna.

Art. 106

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. 107

La Commissione Interna è composta di tre membri nelle aziende cooperative aventi normalmente fino a 50 dipendenti, di cinque membri nelle aziende cooperative aventi da 51 a 100 dipendenti e da sette membri nelle cooperative con più di 100 dipendenti.

Art. 108

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 i sedici anni di età.

Le elezioni sono indette dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori le quali, previo accordo con la competente organizzazione sindacale provinciale delle 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 nei locali della cooperativa stessa, fuori dell'orario del lavoro, sotto il controllo di apposita commissione elettorale costituita da 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 5 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 la eleggibilità è richiesto, inoltre, il requisito di almeno 6 mesi di anzianità presso l'azienda.

Art. 109

Le Commissioni Interne ed i Delegati di azienda restano in carica un anno e possono essere revocate prima di tale termine con deliberazione conforme di almeno il 51% dei lavoratori aventi diritto a 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 decaduti 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 1 membro per le Commissioni formate da tre persone, di 2 membri per le Commissioni formate da 5 persone e di 3 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. 110

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 la facoltà.

Art. 111

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. 112

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 nell'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 di Delegati aziendali, diventeranno operativi solo dopo che le organizzazioni di cui sopra avranno dato il loro 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 dei lavoratori.

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

dell'associazione territoriale che rappresenta la cooperativa e da un arbitro presidente da scegliersi di comune accordo dalle dette associazioni.

Detto ricorso dovrà, a cura dell'organizzazione sindacale della parte che ricorre, essere notificato subito, e comunque non oltre i tre giorni, alla controparte ed all'Associazione territoriale 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 dieci giorni successivi alla notifica del ricorso al collegio stesso.

Pendente il ricorso innanzi al collegio arbitrale e sin 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 competenze di liquidazione, un indennizzo speciale da un minimo di cinque mesi ad un massimo di 8 mesi di retribuzione globale.

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. 113

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

Titolo XXIX

TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

Art. 114

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

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

Art. 115

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. 116

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 112 e 113.

TITOLO XXX

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 117

Il presente contratto avrà vigore dal giorno della sua stipulazione. Esso scadrà il 31 dicembre 1956 e si intenderà tacitamente rinnovato per 1 anno da tale data qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti, a mezzo lettera raccomandata, almeno 3 mesi prima della scadenza e così di anno in anno.

Nel caso di disdetta, il presente contratto continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo.

INDICE - SOMMARIO

INDICE - SOMMARIO

Premessa	pag. 1
Titolo I - Sfera di applicazione	» 2
Titolo II - Classificazione del personale	» 3
Capo I - Personale con mansioni impiegate	» 3
Capo II - Personale con mansioni non impiegate	» 5
Chiarimenti alla classificazione	» 6
Titolo III - Assunzione	» 6
Titolo IV - Periodo di prova	» 7
Titolo V - Apprendistato	» 8
Titolo VI - Orario di lavoro	» 10
Titolo VII - Lavoro straordinario	» 11
Titolo VIII - Riposo settimanale e festività	» 12
Titolo IX - Ferie	» 13
Titolo X - Assenze e congedi	» 14
Titolo XI - Chiamata e richiamo alle armi	» 15
Titolo XII - Missioni e Trasferimenti	» 16
Titolo XIII - Malattia ed infortunio	» 17
Titolo XIV - Gravidanza e puerperio	» 19
Titolo XV - Sospensione del lavoro	» 19
Titolo XVI - Anzianità di servizio	» 19
Titolo XVII - Anzianità convenzionali	» 20
Titolo XVIII - Passaggi di qualifica	» 20
Titolo XIX - Scatti di anzianità	» 21
Titolo XX - Trattamento economico	» 21
Titolo XXI - Tredicesima mensilità	» 23
Titolo XXII - Risoluzione del rapporto di lavoro	» 24
A) Preavviso	» 24
B) Indennità di anzianità	» 24
C) Dimissioni	» 26
Titolo XXIII - Diritti e doveri dei lavoratori - Norme disciplinari	» 27
Titolo XXIV - Cauzioni	» 29
Titolo XXV - Calo merci ed inventari	» 29
Titolo XXVI - Coabitazione, vitto ed alloggio	» 30
Titolo XXVII - Divise	» 31
Titolo XXVIII - Commissioni Interne	» 32
Titolo XXIX - Tutela dei dirigenti sindacali	» 35
Titolo XXX - Decorrenza e durata del contratto	» 36



PREZZO L. 100