Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i soci e i dipendenti delle cooperative esercenti attività prevalente nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica e facchinaggio.

Decorrenza: 11.07.2017 – Scadenza 10.07.2020

INDICE

PREMESSA 6

CAMPO DI APPLICAZIONE 11

DECORRENZA E DURATA 12

CAPITOLO I - RELAZIONI INDUSTRIALI 12

Art 1 - Assetti Contrattuali 12

Art. 2 - Ente Bilaterale 16

Art. 3- Fondo di assistenza sanitaria integrativa 18

Art. 4- Regolamenti aziendali e Collaborazioni atipiche 21

Art. 5 - Diritti sindacali e di associazione 24

Art. 6 - Assemblea 25

Art. 7 - Contributi Sindacali 25

Art. 8 - Distribuzione contratto 26

Art. 9 - Efficacia del contratto 26

Art. 10 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione 27

Art. 11 - Composizione delle controversie e arbitrato 28

Art. 12 - Patronati 30

Art. 13 - Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua 31

CAPITOLO II - COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO 31

Art. 14 - Costituzione del rapporto di lavoro 31

Art. 15 - Periodo di prova 33

Art. 16 - Attività stagionali 33

Art. 17 - Telelavoro 34

Art. 18 – Contratti di lavoro a tempo determinato 37

Art. 19 - Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti 41

Art. 20 - Apprendistato 49

Art. 21 - Somministrazione di lavoro 65
Art. 22 - Contratto intermittente 66
Art. 23 - Contratti di solidarietà difensivi ed espansivi 70
Art. 24 - Imprese a carattere stagionale- Riassunzione 71
CAPITOLO III - DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 73
Art. 25 - Classificazione del personale 73
Art. 26 - Mansioni e Cambiamento di qualifica 82
CAPITOLO IV - ORARIO DI LAVORO 83
Art. 27 - Orario di lavoro 83
Art. 28 - Banca Ore 86
Art. 29 - Lavoro straordinario 86
Art. 30 - Riposo settimanale - Festività 87
Art. 31 - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti 88
CAPITOLO V - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 90
Art. 32 - Distacco e trasferimento 90
Art. 33 - Trasferta 91
Art. 34 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi 92
Art. 35 - Intervallo per la consumazione dei pasti 92
Art. 36 - Congedo per matrimonio 93
Art. 37 - Volontariato 93
Art. 38 – Congedo di maternità 94
Art. 38 bis – Congedo per le donne vittime di violenza di genere 95
Art. 39 - Congedo di paternità 95
Art. 40 - Congedo parentale 96
Art. 41 - Congedi per la malattia del figlio 97
Art. 41 bis – Unioni Civili tra persone dello stesso sesso e disciplina della convivenza. 98

Art. 42 - Tossicodipendenza - Etilismo 98
Art. 43 - Ritiro della patente di guida 99
Art. 44 - Ferie 99
Art. 45 - Aspettativa 100
Art. 46 - Malattia - Infortuni 101
Art. 47 - Previdenza complementare 105
Art. 48 - Risoluzione del rapporto di lavoro – Sospensione Cautelativa – Preavviso 105
Art. 49 - Cessione - Trasformazione dell'Azienda - Liquidazione 107
Art. 50 - Divieti 107
Art. 51 - Risarcimento danni 107
Art. 52 - Lavoratori studenti 108
Art. 53 - Codice disciplinare 110
Art. 54 - Mobbing 116
CAPITOLO VI - RETRIBUZIONE 116
Art. 55 - Trattamento economico 116
Art. 56 - Tredicesima mensilità 121
Art. 57 - Indennità 121
Art. 58 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga. 123
Art. 59 - Trattamento di fine rapporto 124
CAPITOLO VII - PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO 124
Art. 60 - Tutela della privacy 124
Art . 61 - Sicurezza sui luoghi di lavoro 124
Art. 62 - Rappresentante per la sicurezza 125
Art. 63 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero 125

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2017 il giorno 11 del mese luglio presso la Confederazione della Ugl in via Botteghe Oscure, 54 Roma

tra

L'UN.I.COOP, rappresentata dal Presidente Dipartimento Trasporti, Avv. Lorenzo Stura, assistito dall'Avv.to Lucia Dello Russo, responsabile dell'Ufficio Legale e Legislativo UNICOOP e il delegato dott. Russo Francesco.

e

La Federazione Nazionale UGL Viabilità e Logistica rappresentata dal Segretario Nazionale Paola Avella e per la Confederazione UGL, dal Vice Segretario Generale Claudio Durigon

si è rinnovato il CCNL per i soci e i dipendenti delle cooperative esercenti attività prevalente nel settore autotrasporto, spedizioni merci, logistica e facchinaggio per le quali si applica il presente CCNL.

PREMESSA

Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa cooperativa privata, in un contesto di riconosciute libertà associative.

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

Con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1992, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro,

l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché un'essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

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

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

- di livello nazionale;
- di livello aziendale

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà certamente positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro. Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, affinché una parte non trascurabile degli utili d'impresa venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, perciò, si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" ed

allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa cooperativa.

Per il mondo della cooperazione si evidenziano le potenzialità e la centralità del socio coimprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso. Tale centralità, infatti, garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione producono sull'occupazione.

Il socio coimprenditore non può e non deve essere equiparato al lavoratore dipendente classico - ossia non socio - in quanto la prestazione da egli stesso svolta dà luogo ad un conferimento reso in virtù del contratto sociale e trova, dunque, fondamento in un vincolo associativo, prima che in un rapporto negoziale di scambio. Il trattamento economico del socio coimprenditore è, proprio per questo, basato sull''andamento dell'impresa cooperativa.

La legge n. 142/2001 chiarisce nettamente l'esistenza di due rapporti tra socio coimprenditore e cooperativa: il rapporto associativo, da una parte, e il rapporto di lavoro, dall'altra. In particolare il rapporto di lavoro era inizialmente indicato come «ulteriore e distinto» rispetto al rapporto associativo.

A seguito della riforma apportata dalla legge n. 30/2003, il rapporto lavorativo del socio coimprenditore è ora da considerare «ulteriore», ma non più «distinto» rispetto al vincolo associativo. In tal senso la riforma ha voluto sottolineare la preminenza del rapporto associativo

nell'economia del contratto. Il rapporto di lavoro è, quindi, strumentale al vincolo di natura associativa. Le conseguenze pratiche di questa impostazione sono evidenti: a prescindere dalla forma giuridica con cui viene concretamente resa, la prestazione lavorativa rimane, infatti, finalizzata ai raggiungimento degli scopi sociali.

Ulteriormente, considerare i soci coimprenditori solo dipendenti tout court della cooperativa costituisce una visione riduttiva ed incompleta della figura medesima, in quanto, come specificato nella normativa sopra richiamata, essi:

- concorrono alla gestione dell'impresa cooperativa, all'elaborazione di programmi di sviluppo, alle decisioni concernenti scelte strategiche, alla realizzazione dei processi produttivi;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa cooperativa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Le parti, in ogni caso, ritengono fondamentale, il ruolo del Regolamento interno, di cui all'articolo 6 della legge n. 142/2001, che deve provvedere a disciplinare il regime in concreto applicabile ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dall'ente mutualistico. Ogni cooperativa di lavoro deve, infatti, dotarsi di detto Regolamento nel quale vanno indicate e disciplinate le tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci coimprenditori e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci coimprenditori, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa ed ai profili professionali dei soci coimprenditori stessi.

Esso, inoltre, deve contenere il "richiamo" al CCNL applicabile.

Il Regolamento diventa così un elemento fondamentale di organizzazione del lavoro ed uno strumento estremamente agile che consente di adattare la regolamentazione dei rapporti di lavoro alle esigenze della migliore organizzazione produttiva, nell'ottica del perseguimento dello scopo mutualistico.

E' necessario esplicitare, ai fini di un'appropriata stesura di predetto Regolamento, come esso, proprio nel dettato della legge n. 142/2001, costituisca il documento fondamentale per l'attività della cooperativa anche ai fini dell'articolo 7, comma IV, della legge n. 31/2008, ossia, per i "trattamenti economici complessivi".

Nel Regolamento dovrà, inoltre, essere precisato che per i soci coimprenditori con contratto diverso da quello subordinato, il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente CCNL.

Si evidenzia a tale proposito che, il presente CCNL prevede l'erogazione del ristorno, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi e secondo i criteri e le modalità previste dalla legislazione vigente, per i soci coimprenditori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente parte integralmente del trattamento economico complessivo.

Da ultimo, considerata l'importanza del Regolamento nel disciplinare i rapporti di lavoro, la legge ha previsto la possibilità di certificare anche il medesimo. Si tratta, in sostanza, della validazione delle tipologie contrattuali prescelte nel regolamento, così da determinare ex ante l'ammissibilità delle scelte di tipologia effettuate ed evitare l'eventuale contenzioso successivo circa la qualificazione del rapporto.

La Certificazione del Regolamento può essere espletata, all'atto del suo deposito, da tutti gli Organi di Certificazione di cui all'art.76 del D.Lgs n. 276/2003, tra i quali l'Ente Bilaterale.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle

imprese di cui all'art. 1; inoltre l'adempimento contestuale di ogni singola disposizione contenuta nel presente CCNL costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso sia alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali che alle misure di welfare contrattuale istituite dal presente CCNL per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle cooperative che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel settore Autotrasporto Spedizione merci e logistica anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti anche singolarmente o all'interno di strutture logistiche, centri distributivi alimentari e non, strutture/infrastrutture aeroportuali, portuali auto-portuali, ferroviarie ed in tutte le strutture richiedenti sia private che pubbliche.

Il presente contratto si applica anche ai rapporti di lavoro del personale dipendente da Cooperative che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel seguente settore.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso.

Le Parti statuiscono di limitare l'ambito di applicazione del presente CCNL alle Cooperative aderenti all'Organizzazione datoriale firmataria e/o alle società o enti giuridici aderenti all'Ente Bilaterale costituito dalle medesime Organizzazioni firmatarie.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL decorre dal 11. 07. 2017 e scade il 10. 07. 2020

CAPITOLO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti condividono la necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali di alto profilo, fondato sul confronto preventivo e partecipativo, e convengono di individuare forme innovative di partecipazione finalizzate a valorizzare l'apporto dei lavoratori e delle loro rappresentanze ferme restando le reciproche sfere di autonomie.

Art 1 - Assetti Contrattuali

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro in due settori:

- contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di settore;
- contrattazione di 2° livello: contratto integrativo aziendale.

Contrattazione di 1° livello

La contrattazione collettiva di 1° livello vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro e ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro per iscritto entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del contratto, riconosce la copertura economica nella misura stabilita pari al 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per i primi sei mesi e pari al 32% dal settimo al dodicesimo mese a favore dei soci e dei dipendenti in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

La contrattazione collettiva nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL sia le seguenti materie:

- costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione (CGC);
- regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Contrattazione di 2° livello

Livello aziendale

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali di concerto con le RSA e della dirigenza cooperativistica. Detta contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA con semplice comunicazione scritta alla controparte.

In caso di cooperative che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva o per

più unità produttive previo accordo tra le parti imprenditoriali e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione aziendale riguarderà materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale.

Alla contrattazione aziendale sono, pertanto, demandate le seguenti materie:

a) determinazione annuale dell'entità economica del "Premio di Risultato" che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa cooperativa. Gli indicatori assunti a riferimento, saranno presi a livello territoriale con specifico riferimento delle imprese/cooperative del settore (Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione);
b) rimborsi spese, ticket restaurant e indennità simili;
c) determinazione degli importi economici del personale inviato in trasferta superiori a quelli stabiliti dal CCNL;
d) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno;
e) piano ferie;
f) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 10.9.2003 n. 276;
g) programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;
h) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa cooperativa;

i) casistiche che, nel contratto part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20;

k) gestione dello stato di crisi aziendale;

l) quattordicesima per quanto attiene i dipendenti;

m) istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011, convertito, con modifiche, in legge 148/2011 è demandata alla contrattazione collettiva di lavoro aziendale la facoltà di introdurre previsioni in deroga alla legge ed alla contrattazione collettiva, in relazione alle materie tassativamente indicate dal suddetto decreto e sempre che tali previsioni derogatorie siano finalizzate alla una maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali ed occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. Tali accordi sindacali unitari dovranno essere depositati presso le competenti DTL.

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

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, la negoziazione aziendale dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione aziendale potrà essere presentata dopo il deposito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del presente CCNL;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;

- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Art. 2 - Ente Bilaterale

Le parti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto di lavoro, hanno istituito un organismo denominato EBILCOOP "Ente Bilaterale per le cooperative" il quale è in grado di partecipare, attraverso le necessarie progettualità, ai relativi finanziamenti per la ricerca e la formazione nel settore del trasporto e della logistica.

Le parti intendono specificare che l'adesione all'Ente Bilaterale così istituito è obbligatoria per le aziende che applicano il presente CCNL e che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento dell'EBILCOOP.

Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico.

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite una contribuzione dello 0,65% calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,60%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,05%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 1% della retribuzione lorda di paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote all'Ente Bilaterale Nazionale l'azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata a.r. all'EBILCOOP.

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

Le aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno i versamenti mensili tramite F24 secondo le modalità rese pubbliche sul sito EBILCOOP.

Fermo quanto sarà ulteriormente stabilito dalle parti in sede di costituzione dell'Ente Bilaterale, gli ambiti delle materie demandate alla competenza dell'Ente stesso sono a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo:

- la strutturazione del mercato del lavoro ed anche la gestione di prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito;
- la programmazione delle attività formative e la determinazione delle modalità di attuazione delle formazione professionale in azienda con particolare riferimento al nuovo contratto di apprendistato ;
- la promozione di corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale;
- la funzione certificatoria dei contratti di lavoro, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta qualificazione del contratto di lavoro, nonché dei processi di outsourcing, in funzione di un corretto utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi o regolamenti possono affidargli;
- la funzione certificatoria dei regolamenti interni, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta

applicazione, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi e/o i regolamenti possono affidargli;

- la funzione di regolamentazione del mercato del lavoro attraverso la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- il supporto e integrazione alle funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati su tutto il territorio nazionale;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

EBILCOOP, attraverso le proprie commissioni competenti, individuerà altresì figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa di particolare rilevanza.
Svilupperà inoltre l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Associazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Art. 3- Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le parti, al fine di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori e nel contempo contribuire alla fidelizzazione ed alla stabilità di impiego degli addetti al Settore, hanno costituito in seno all'Ente Bilaterale EBILCOOP un Fondo di

Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti delle aziende che aderiscono all'Ente Bilaterale stesso, denominato ASICOOP.

Il compito del costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per il personale dipendente delle cooperative che rientrano nell'ambito di applicazione del presente contratto sarà quello di gestire i trattamenti assistenziali sanitari integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di gestire quanto ad essa demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento.

Sono soggetti beneficiari delle prestazioni previste dal piano sanitario offerto dal Fondo tutti gli addetti con le diverse forme di impiego previste nel presente CCNL.

Le quote a carico dei datori di lavoro per l'iscrizione al Fondo di Assistenza Sanitaria Supplementare dei soggetti beneficiari di cui sopra sono fissate in:

- Euro15,00 mensili per 12 mensilità per ogni soggetto beneficiario, con decorrenza dal mese di iscrizione;
- Euro 25,00 "Una Tantum" quale quota di iscrizione per ogni soggetto beneficiario.

Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della Legge 153/1969 riformulato dal DLgs, 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR, ecc..).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera.

In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione al Fondo.

Inoltre per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore a 3 mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori a 3 mesi, comprese le eventuali proroghe, saranno dovuti integralmente i versamenti sopra richiamati.

Il versamento di tali quote è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario.

L'accantonamento della quota Una Tantum di 25,00 euro e il versamento dei 15,00 euro mensili dovrà essere effettuato dalla stipula del presente CCNL.

Le parti, allo scopo di operare nella massima trasparenza, dichiarano l'impegno a portare a conoscenza di tutti gli addetti al Settore le future modalità di iscrizione al Fondo ed il suo funzionamento (regolamento), il Piano Sanitario, le modalità di richiesta delle prestazioni e le condizioni per esercitare il diritto delle stesse.

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

L'istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa è obbligatoria per le Aziende che applicano il CCNL e le Parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa.

Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico.

Il contributo pari a 15 euro, nonché la quota una tantum, concordati in occasione della stipula del CCNL, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

Fermo restando l'obbligatorietà dell'Istituto Contrattuale previsto, le aziende che si sottrarranno a tale contribuzione dovranno riconoscere al lavoratore mensilmente, un contributo pari ad euro 35,00 come "elemento distinto della retribuzione" e garantire inoltre al lavoratore le stesse prestazioni sanitarie equivalenti.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 4- Regolamenti aziendali e Collaborazioni atipiche

In considerazione del fatto che il socio lavoratore intrattiene con la cooperativa un rapporto associativo, in forza del quale egli partecipa responsabilmente ai risultati economici e al rischio d'impresa, contribuendo con la propria attività lavorativa all'elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo della sua azienda, i regolamenti aziendali relativi ai rapporti di lavoro con i soci cooperatori possono prevedere per costoro condizioni di lavoro diverse, ma complessivamente non peggiorative, rispetto a quanto previsto dagli istituti contrattuali del presente CCNL e/o maggiorazioni retributive nel corso dell'esercizio sociale.

Fermo quanto sopra previsto, e fatte salve le prerogative statutarie, le parti convengono che il trattamento economico complessivo minimo per il socio della cooperativa è quello previsto dal presente CCNL.

L'esercizio dei diritti di cui al titolo III (**"Dell'attività sindacale**) della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato dal presente CCNL.

Lavoratori atipici

Per i soci coimprenditori visto il punto 3 del com. II, dell'art. 1 Legge 03/04/2001, n. 142 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.co o altro).

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 2, co. 2, lett. a) del decreto legislativo n. 81/2015, attuativo della Legge delega del 2014 n. 183, le Parti intendono determinare una disciplina specifica riguardante il

trattamento economico e normativo delle tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come le cosiddette collaborazioni atipiche (co.co.co) organizzate dal committente.

La suddetta specifica disciplina, prevista dal presente articolo, troverà applicazione fino alla naturale scadenza dei singoli rapporti di collaborazione, a condizione che all'atto della instaurazione del rapporto di lavoro autonomo ricorrano le seguenti esigenze produttive ed organizzative:

1) necessità di integrare l'organico a seguito dell'intervenuta trasformazione di taluni rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
2) garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;
3) far fronte a punte di intensa attività con cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
4) garantire la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
5) incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
6) apertura di nuove unità produttive e/o ristrutturazioni di punti di vendita o di singoli reparti;
7) sostituzioni di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione aziendale o di riqualificazione professionale, siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento, sia che questa venga effettuata all'interno dell'azienda che all'esterno.
8) attività a carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.
9) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
10) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;
11) sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro;

12) esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

Il contratto di collaborazione atipica è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- il riferimento all'oggetto del progetto e alle sue fasi di realizzazione con individuazione del risultato finale che si intende conseguire.
- la data di inizio del rapporto, la durata del contratto e/o i tempi di consegna dell'opera o del servizio;
- il corrispettivo pattuito, indicando se sono compresi o esclusi l'IVA, gli oneri previdenziali, gli eventuali rimborsi spese e la loro quantificazione;
- i tempi e le modalità di pagamento;
- i termini di preavviso e le causali di recesso.

Il Collaboratore, ove richiesto, si impegna ad eseguire l'incarico affidatogli, anche in via continuativa, con l'impiego delle proprie capacità personali, non potendo delegare, in tutto o in parte, l'esecuzione dell'incarico, e senza che l'assunzione di eventuali altri impegni, successivi nel tempo, possa provocare situazioni di mancato rispetto di quanto pattuito all'atto della instaurazione del rapporto di lavoro.

Nel regolamento dovrà essere precisato che per i soci coimprenditori con rapporto di collaborazione organizzata dal committente il compenso sarà parametrato al costo orario previsto dal presente CCNL.

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni,

salva più favorevole disposizione del contratto individuale. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

E' rimessa a specifiche intese in sede di contrattazione di II livello la facoltà di derogare la disciplina delle collaborazioni atipiche (co.co.pro) così come prevista dal presente articolo, individuando nuove fattispecie di collaborazioni atipiche rispetto alle quali sarà possibile disapplicare, per la durata massima di un anno, l'operatività della presunzione legale di subordinazione; dette specifiche intese modificative dovranno in ogni caso rispondere alle finalità elencate dall'art. 8 del D.L. n° 138/2011, convertito, con modifiche, in Legge n° 148/2011.

Art. 5 - Diritti sindacali e di associazione

Le cooperative, aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano più di 15 dipendenti, riconosceranno ai componenti delle OO. SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge del 20.05.70 n.300.

Le cooperative, aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano meno di 16 dipendenti, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA delle OO. SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL 20 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente nelle aziende/cooperative che occupano più di 15 dipendenti;

- 2 ore per ciascun dipendente nelle aziende/cooperative che occupano meno di 16 dipendenti.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti alla cooperativa per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo dalle OO. SS. stipulanti il presente CCNL.

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

La RSA è titolato ad incontrarsi con la Direzione aziendale per la discussione inerente le problematiche relative a:

- distribuzione del CCNL;
- indumenti di lavoro;
- programmazione dei periodi di ferie;
- eventuale funzionamento della mensa aziendale;
- problematiche che insorgono all'interno dell'azienda e che hanno ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di secondo livello.

Art. 6 - Assemblea

L'assemblea si svolgerà, di norma, al di fuori dei locali dell'azienda o della cooperativa, ma in presenza di locali idonei, anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti, in applicazione a quanto disposto dalla legge 20.5.70 n. 300.

Art. 7 - Contributi Sindacali

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato alla cooperativa mediante delega firmata dal dipendente. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega.

Le cooperative aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla Confederazione UGL un contributo pari allo 0,40%

del monte salari mensile lordo corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità (compresa la mensilità della tredicesima) percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'UGL.

La delegazione di pagamento avrà l'indicazione del numero di conto corrente su cui l'Azienda effettuerà il versamento dei contributi sindacali.

La delegazione di pagamento potrà comunque essere revocata in qualunque momento in forma scritta dal lavoratore con comunicazione da indirizzarsi sia all'Azienda che all'organizzazione sindacale. Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Azienda, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delegazione di pagamento.

Art. 8 - Distribuzione contratto

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali interessati. Le cooperative sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente neo-assunto copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art. 9 - Efficacia del contratto

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, dei soci e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con Parti diverse da

quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

Art. 10 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Sarà costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da 4 (quattro) membri di cui 2 (due) nominati dalle Organizzazioni datoriali e (due) nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
La Commissione avrà i seguenti compiti:

a) esame e risoluzione delle controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
b) Tentativo facoltativo di bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
a) Fissazione dell'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
c) Verifica e valutazione dell'effettiva applicazione nella singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
d) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
e) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

Art. 11 - Composizione delle controversie e arbitrato

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 412 ter c.p.c. per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è previsto il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 1 e seg. del decreto legislativo di attuazione della legge del 2014, n. 183, possono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL e/o per il tramite della Commissione di certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale nell'ambito territoriale di riferimento ai sensi degli artt. 2113 c.c. e 76 del decreto legislativo del 2003 n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30).

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge II agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa il dipendente che il datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta- La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenir entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

In qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine, in caso di mancata riuscita, le parti possono inoltrare, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, alla commissione di

certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale l'istanza di conferimento del mandato a risolvere in via arbitrale la controversia; in tal caso, l'Ente Bilaterale istituirà presso la commissione di certificazione un collegio arbitrale per la definizione, ex art. 808-ter c.p.c. delle controversie in materia di lavoro. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale, con dichiarazione scritta da inviare alla controparte ed alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti, ovverosia dall'Associazione della Cooperativa e dall'Organizzazione Sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali o, in difetto, dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il Collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

Il Presidente del Collegio provvede a fissare, entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a. l'interrogatorio libero delle parti e l'audizione di eventuali testi;
b. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
c. eventuali ulteriori mezzi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino

ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412, commi 3 e 4, c.p.c.

Art. 12 - Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle cooperative.

Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL si conviene che gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese e cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero dover conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle imprese cooperative per informazioni di carattere generale.

Art. 13 - Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua

Nell'ottica sempre protesa al potenziamento del bagaglio formativo dei prestatori, le parti si riservano di promuovere l'adesione delle cooperative che applicheranno il presente contratto collettivo ad un Fondo già costituito denominato FONDITALIA.

CAPITOLO II - COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 - Costituzione del rapporto di lavoro

L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL.) ;
- la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite SAOL;
- l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;

- le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dal regolamento purché non contrastanti con le norme di legge.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex articolo 2, lett. i), d.lgs. n. 276/03);
- dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- libretto di indennità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- altri documenti e certificati che la cooperativa, richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata.

Il socio o lavoratore apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite curriculum vitae debitamente sottoscritto.

La cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo. Il socio e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima della assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda o della cooperativa per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui la diagnosi sarà comunicata al dipendente.

Art. 15 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa:

- Quadri 100 (cento);
- Livelli 7-6 60 (sessanta);
- Livello 5 40 (quaranta);
- Livelli 3-4 30 (trenta)
- livello 2-1 20 (venti)

Per il socio coimprenditore i tempi di cui sopra si intendono aggiuntivi a quelli stabiliti dai documenti societari della cooperativa, al fine di consentire alla cooperativa stessa di verificare l'idoneità del soggetto che ha richiesto, con la domanda di ammissione, di far parte della compagine sociale.
Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'articolo 10, legge n. 604 del 15.7.66.
Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del socio o del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Art. 16 - Attività stagionali

Ferma restando la primaria necessità di perseguire un'occupazione stabile, qualora la cooperativa svolga attività stagionali, motivate da picchi di produttività legati a particolari periodi dell'anno, purché di durata non inferiore a 30 giorni lavorativi, dovrà richiedere alle OO. SS. stipulanti il presente articolato, la sottoscrizione di apposito accordo aziendale al fine di disciplinare le particolari problematiche

derivanti dalle peculiarità delle prestazioni. In ogni caso il numero dei dipendenti addetti alle attività stagionali non potrà essere superiore al 10% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato da calcolarsi come media riferita all'ultimo semestre.

Art. 17 - Telelavoro

Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore socio o lavoratore dipendente opera e la cooperativa o l'azienda.
Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoro fa, quindi, parte dell'organizzazione della cooperativa e dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda. Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei soci o lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali della cooperativa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'impresa cooperativa.
Per comparabile si intende il dipendente inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.

Il telelavoro può essere di 3 tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavorista;
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Il telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che il telelavoro venga svolto nell'abitazione del socio o del lavoratore dipendente.

Il Centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano un'unità produttiva autonoma dell'impresa cooperativa.

Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'impresa cooperativa che per il dipendente.

Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il socio o il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del rapporto di lavoro.

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione territoriale ed aziendale.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i dipendenti comparabili.

I telelavoratori hanno diritto a una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

I dipendenti che passano al telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero lo status precedentemente acquisito.

L'impresa cooperativa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal dipendente per fini professionali.

Provvederà, inoltre, ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore dipendente.

E' demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione. L'impresa cooperativa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del

d.lgs. n.81 del 2008 relativamente alla disciplina ai videoterminali, che delle norme vigenti in materia le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoristi.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto dì telelavoro. In ogni caso la cooperativa, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

La cooperativa, è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici.

La cooperativa, è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla Direttiva n. 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.

Nella regolamentazione dell'istituto, potranno essere disciplinati con contrattazione aziendale:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'impresa cooperativa;
- la distribuzione del carico di lavoro;
- l'eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore socio o lavoratore dipendente.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal d.lgs. n. 66/03:

- art. 3 (Orario normale di lavoro settimanale)
- art. 4 (Durata massima dell'orario settimanale)

- art. 5 (Lavoro straordinario)
- art. 7 (Riposo giornaliero)
- art. 8 (Pause)
- artt.12 e 13 (Organizzazione e durata del lavoro notturno).

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

Art. 18 – Contratti di lavoro a tempo determinato

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dalla Legge n. 78/2014, di conversione, con modificazioni del Decreto Legge n. 34/2014 e successive modificazioni apportate dal Decreto Legislativo n°81/2015.

L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti integrativi.

Ai sensi dell'art. 19 co. 2, del Decreto Legislativo n° 81/2015 la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di

missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Ai fini della sommatoria di più contratti a termine e del raggiungimento del limite di durata massima si considerano di pari livello le mansioni che, all'interno della stessa categoria contrattuale, risultino caratterizzate dal medesimo trattamento economico e dall'appartenenza alla medesima area professionale. L'area professionale è individuata dai profili previsti nell'ambito di ciascuna categoria contrattuale.

In ogni caso la modifica del livello, così come sopra specificato, avvenuta per effetto di una successione di contratti a termine deve tendere, anche sotto il profilo economico, al perfezionamento e all'accrescimento della professionalità acquisita dal lavoratore pena la sussunzione dei contratti nel computo complessivo della durata massima prevista dal presente Contratto.

Le modalità di erogazione della formazione e gli strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne le qualifiche professionali, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale sono rimesse alla contrattazione di II livello; in assenza di apposita regolamentazione di secondo livello, le aziende affidano all'intervento congiunto dell'Ente Bilaterale EBILCOOP e del Fondo Interprofessionale di formazione continua FONDITALIA, l'erogazione della attività di formazione.

Il limite percentuale di assunzioni a tempo determinato è pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per le imprese dimensionate fino a cinque unità è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

I lavoratori a tempo parziale sono computati "pro-quota" rispetto all'orario contrattuale pieno ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs n. 81/2015,

mentre i lavoratori intermittenti sono calcolati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre secondo quanto stabilito dall'art. 18 del medesimo Decreto.

Questo limite non vale per l'avvio di nuove attività; per le start-up innovative individuate dal DL n. 179/2012; per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento) o di stagionalità; per lavoratori oltre i 55 anni e per quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 81/2015.

Qualora il limite di durata massima previsto dal presente CCNL sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

A tal fine vengono ora computati anche i periodi di missione in regime di lavoro somministrato che hanno come oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

Tra un contratto a termine e l'altro con il medesimo datore di lavoro, devono passare almeno 10 giorni, nel caso di durata inferiore a 6 mesi oppure 20 nel caso di durata pari o superiore a 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto Legislativo n°81/2015 l'obbligo del rispetto degli intervalli minimi temporali non trova applicazione nei confronti delle imprese c.d. start up innovative e nei confronti dei lavoratori impiegati in attività di carattere stagionale, così come definite ed individuate rispettivamente dalla legge.

Le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine per ragioni di carattere sostitutivo (maternità, ferie, malattia ect.) e per esigenze di carattere produttivo individuate dalla contrattazione di secondo livello.

L'assunzione con rapporto a termine deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio e di scadenza del rapporto di impiego, la qualifica e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le

ferie, la tredicesima, ed il trattamento di fine rapporto in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato viene garantito un trattamento di malattia o infortunio pari a quello spettante al personale a tempo indeterminato, rapportato in funzione della durata del rapporto di lavoro.

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine, ha prestato la sua attività lavorativa presso la stessa impresa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate, per le stesse mansioni, entro i successivi 12 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Per le lavoratrici, anche il congedo di maternità rientra nel calcolo del tempo lavorativo che dà diritto di precedenza nelle assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, effettuate entro i 12 mesi successivi.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2015.

Art. 19 - Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti

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

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, potrà avvenire soltanto per accordo scritto tra le parti interessate. Nella domanda scritta inoltrata dal lavoratore dipendente al datore di lavoro per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, dovrà essere indicato il motivo della richiesta e la eventuale durata, se la richiesta non dovesse essere a carattere definitivo. Il datore di lavoro comunicherà sempre per iscritto entro trenta giorni al lavoratore interessato, l'eventuale accettazione della richiesta concordando con il lavoratore le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti hanno inteso definire uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari. A tal fine le Parti hanno individuato nel part time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi.

Pertanto, ove non osti la infungibilità delle mansioni svolte, le imprese valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, entro il limite del 10% del personale in forza a tempo pieno, ovvero del 15% nelle aziende fino a 100 dipendenti, quando le richieste di trasformazione siano motivate dalla necessità di:

a) prestare assistenza a genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza dell'ambito familiare, affetti da gravi malattie, accertate dal servizio sanitario nazionale, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
b) effettuare cicli di cure in caso di malattie oncologiche e dalla necessità di un periodo di minore stress da lavoro;
c) accudire i figli fino al compimento dei tre anni senza alcuna possibilità alternativa di assistenza familiare;
d) studio connesso al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

I lavoratori affetti da malattie oncologiche, per i quali residui una minore capacità lavorativa accertata da una Commissione medica istituita presso la AUSL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part time spetta, inoltre, in tutti gli altri casi previsti dall'art. 8 del D.Lgs 81/2015 e dall'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015.

Le trasformazioni effettuate sulla base dell'esercizio del diritto di natura legale non sono considerate ai fini del raggiungimento dei limiti percentuali del 10% e del 15% di cui al comma quattro del presente articolo.

A fronte di ostacoli organizzativi che impediscano l'accoglimento delle richieste di lavoro parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto delle parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni, attraverso il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo della infungibilità delle mansioni.

La concreta applicazione e definizione delle modalità di svolgimento del part time temporaneo saranno demandate alla contrattazione aziendale.

I periodi di durata del part time temporaneo concesso non potranno essere inferiori ai due mesi e superiori ai 36 mesi anche a seguito di cumulo.

Resta inteso che, al termine del periodo di lavoro parziale temporaneo, il lavoratore riprenderà l'attività originaria con le iniziali modalità temporali.

Ai lavoratori che, terminati i 36 mesi di massima durata del part time temporaneo, facciano richiesta di passaggio definitivo all'orario ridotto, le imprese riconosceranno un titolo preferenziale nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative delle imprese lo consentano.

In caso di assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne preventiva informazione al personale già in servizio con rapporto di lavoro a tempo pieno con comunicazione scritta esposta in luogo accessibile a tutti presso la sede aziendale e a prendere in considerazione eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro a tempo pieno del personale in servizio.

Le Parti, nell'ottica di incentivare misure a sostegno della flessibilità della forza lavoro in rapporto alle specifiche esigenze aziendali e di fornire una valida risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, demandano alla contrattazione aziendale la facoltà di prevedere percentuali superiori entro le quali potrà essere autorizzata la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché intese diverse in merito a quanto previsto dal presente articolo in materia di durata del part time temporaneo.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il lavoratore a tempo parziale ha diritto di precedenza, a parità di mansioni.

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno; esse hanno la funzione di consentire:

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

L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:

1) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 27 per il personale a tempo pieno;
2) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
3) tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui ai precedenti numeri 1) e 2), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.

A) Forma e contenuto del contratto individuale:

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81.
Ai sensi del succitato articolo del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81 nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale è contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla

settimana, al mese e all'anno.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7, co. 1 del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81, il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, rispetto a quello dei dipendenti dello stesso livello contrattuale che effettuano l'orario normale di lavoro. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

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

Le parti, ai fini della applicazione dei commi 4 e 5 (priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale) dell'art. 8 del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81 concordano che le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o rifiuto della proposta saranno definite a livello di contrattazione aziendale e/o dal regolamento interno, garantendo la necessaria tempestività.

Clausole elastiche:

Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro parziale può essere svolto secondo modalità flessibili, che consentano sia la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita che la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, quale che sia la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, mediante l'inserimento di apposito patto in seno al contratto individuale di lavoro e ciò anche quando si tratti di lavoro a tempo determinato.

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

L'adozione da parte dell'azienda delle due forme di flessibilità è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi precedenti, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della R.S.U. /R.S.A. da lui indicato o in assenza di questa dall'Organizzazione Sindacale territoriale a cui aderisce o conferisce mandato.

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale che preveda le clausole elastiche al lavoratore, che si trova nelle condizioni di cui all'art. 6, co. 7, del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81 è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica, con un preavviso di un mese, da comunicarsi in forma scritta tramite raccomandata A/R o raccomandata a mano, accompagnando alla propria dichiarazione di volontà l'indicazione di una documentate ragioni previste dalla legge:

Tali motivazioni dovranno essere oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato.

Il datore di lavoro ha a sua volta diritto di recedere in forma scritta dal patto relativo alle clausole elastiche, in qualunque momento, quando ciò si renda necessario per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, con un preavviso di almeno un mese.

L'eventuale rifiuto del lavoratore/lavoratrice di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

E' demandato alla contrattazione collettiva di secondo livello stabilire:

1) il limite massimo della variabilità in aumento, ai sensi dell'art. 6, 4 co., del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81;
2) le specifiche compensazioni di carattere retributivo ovvero nelle diverse forme convenute;

3) le modalità con cui può procedersi ai due tipo di flessibilità da parte del datore di lavoro.

Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello le parti convengono che:

- il limite massimo della variabilità in aumento della prestazione lavorativa è stabilito nel 50% della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro in aumento relative alle clausole elastiche verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 5%, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- le ore di lavoro normali effettivamente oggetto di variazione, verranno retribuite con una maggiorazione pari al 5% comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto;
- in alternativa le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120,00 euro, da corrispondere per quote mensili. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

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

B) Lavoro supplementare e lavoro straordinario:

Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche se il rapporto di lavoro è a tempo determinato, è facoltà dell'azienda richiedere e del lavoratore accettare,

prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;
- far fronte a punte di intensa attività con cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- garantire la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata.

Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare, se giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari e di formazione professionale, non può integrare in nessun modo gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81, le Parti convengono di ritenere ammissibile nei rapporti di lavoro parziale, fatto salvo il rifiuto del lavoratore opposto nei casi in cui sussistano le comprovate esigenze previste dalla legge, l'effettuazione di lavoro supplementare sino a concorrenza dell'orario normale settimanale di lavoro a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con una maggiorazione forfettaria convenzionalmente determinata nella misura del 10%, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale o misto, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. Dette prestazioni soggiacciono alla vigente disciplina legale e contrattuale.

C) Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale:

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

Art. 20 - Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di cui all'art. 42 e seg. del Decreto Legislativo n°81/2015. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.

La durata minima del contratto è pari a sei mesi e, in caso di recesso al termine del periodo di formazione, la fase di preavviso contempla il trattamento economico, normativo e contributivo vigente nel normale corso dell'apprendistato.

Le parti con la presente regolamentazione decidono di dare ingresso alle nuove tipologie di contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di età e fino al compimento del 25° anno di età.

In via sperimentale possono essere stipulati, anche in deroga ai limiti di età, per gli studenti degli istituti professionali, contratti di apprendistato per acquisire il diploma.

In conformità alle nuove disposizioni previste dal Decreto Legislativo, n° 81/2015 all'art. 43, co. 8, per le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, le Parti concordano di demandare alla contrattazione collettiva di secondo livello la previsione di specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche a tempo determinato.

Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a 36 mesi ed

è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti.

Ai sensi dell'art. 43, co. 9 del Decreto Legislativo, n° 81/2015 è consentita la possibilità, successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore di trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante; in ogni caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccederei 36 mesi.

Le modalità di erogazione della formazione aziendale eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento alla offerta formativa pubblica sono determinate nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a 120 ore annue. La formazione deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale internamente o esternamente all'azienda.

Progressione economica e durata

Livello	**Durata massima**	**Retribuzione Mensile**
II	trenta mesi	- I primi 15 mesi e 850,00 - dal 16° al 30° mese € 970,00
III	quarantotto mesi	- I primi 24 mesi € 880,00 - dal 25° al 48° mese € 1.025,00
IV	quarantotto mesi	- I primi 24 mesi € 895,00 - dal 25° al 48° mese e 1.090,00

Le parti concordano che al termine del periodo previsto per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, al

lavoratore verrà applicata la tabella di cui all'art.55 del presente CCNL relativamente all'immissione o meno nella compagine sociale della cooperativa.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente articolo si rinvia all'art. 43 del più volte citato Decreto Legislativo, n° 81/2015.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, ovvero da giovani che abbiano compiuto i diciassette anni se in possesso di una qualifica professionale per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nei livelli compresi tra il 2° e il 6° inclusi nel presente contratto.

Al fine di consentire lo sviluppo delle competenze professionali e l'incremento della base occupazionale nell'ambito delle imprese cooperative impegnate in attività stagionali, i datori di lavoro possono ai sensi dell'art. 44, co. 5 del Decreto Legislativo n° 81/2015 instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato fino al raggiungimento del 3° livello di inquadramento.

Fermo restando il limite di durata massima di 36 mesi è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

L'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore a quello previsto per il livello professionale di destinazione.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le modalità previste dalla contrattazione di II livello; in attesa della definizione di tale modalità, il diritto di precedenza è esercitato mediante invio al datore di lavoro di comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto.
La durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato.
La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monete ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio. Esso potrà essere ridotto a 90 nell'arco del triennio ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso dei titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.
Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni e comunque tenendo conto dei limiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
Per la formazione degli apprendisti, le aziende potranno fare riferimento ai profili formativi elaborati dall'Ente Bilaterale di cui al presente contratto, che terrà conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'ISFOL.
In ogni caso il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti nell'ambito dell'Ente Bilaterale per gruppi di profili omogenei della categoria, in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista all'area di attività aziendale di riferimento.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire. La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job ed in affiancamento al tutor aziendale. Le ore di formazione on the job (a fianco di altri lavoratori qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale. In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione o registrazione della formazione sarà redatta sulla base di moduli predisposti dall'Ente Bilaterale di cui al presente CCNL nel rispetto dei contenuti minimi del suddetto modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005 recante: "Approvazione del modello di libretto formativo del

cittadino". Tale documento deve prevedere le informazioni personali dell'apprendista (cognome, nome, codice fiscale etc.) e la descrizione dei contenuti e delle attività formative svolte in apprendistato.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28/02/2000; il tutor può essere anche lo stesso datore di lavoro o un familiare coadiuvante.

Nell'ambito del piano di offerta formativa pubblica, le aziende, per l'erogazione della attività di formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, possono avvalersi dell'Ente Bilaterale ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La formazione degli apprendisti potrà inoltre essere finanziata attraverso l'intervento del Fondo Interprofessionale FONDITALIA.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In assenza di regolamentazioni regionali, l'art. 45, co. 5 del D.Lgs n. 81/2015, prevede che l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni datoriali con:

- le università;
- gli istituti tecnici;
- le istituzioni formative o di ricerca.
- Fermo quanto sopra previsto relativamente alle modalità di attivazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, è demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di

accordi che ne rendano operativa la tipologia contrattuale nonché la determinazione degli aspetti retributivi.

- La durata del rapporto di apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato e/o di alta formazione e ricerca è così determinata:
  - 18 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 1° livello per tutto il periodo formativo;
  - 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 3° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 2° livello per tutto il periodo formativo;
  - 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 4° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 3° livello per tutto il periodo formativo;
  - 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 5° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 4° livello per i primi 36 mesi e del livello di destinazione per i restanti 12 mesi;
  - 60 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 6° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 5° livello per i primi 48 mesi e del livello di destinazione per i restanti 12 mesi;

L'azienda può assumere in apprendistato i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, e i soci iscritti a libro dei soci fra i soci lavoratori in formazione aventi le caratteristiche soggettive previste dalla legge vigente.

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 42, co. 7, del decreto legislativo 81/2015, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo

datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Nel caso esclusivo di datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti e' subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 30 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda a mezzo raccomandata A/R, secondo lo schema fornito dall'Ente Bilaterale, corredata dal piano formativo predisposto, alla specifica Commissione Paritetica dell'Ente Bilaterale EBILCOOP, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal presente Contratto in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto delle altre condizioni previste dal presente Contratto.

Il periodo di prova degli apprendisti, in ambedue le tipologie regolamentate, il cui piano formativo mira all'acquisizione delle competenze previste è pari:

- dai livelli 2° e 3° a 20 (venti) giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- dai livelli 4° 5° e 6° a 40 (quaranta) giorni di effettiva prestazione lavorativa;

Detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire.

Il periodo di prova verrà computalo sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità dì servizio.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio. La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni. In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative e comunque nel limite del 50% dell'orario di lavoro del dipendente assunto con contratto a tempo pieno.

Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare

sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

In virtù della deliberazione della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano concernente le Linee guida per l'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 il piano formativo individuale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs n. 167 del 2011 è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; detto piano individuale, che dovrà essere compilato in forma sintetica, sarà definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione di secondo livello o dall'Ente bilaterale.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente a 1/3 dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione normale nel 1° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e viene corrisposta l'indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati con decorrenza dal 4° giorno fino ad un massimo di 6 mesi e nei limiti del periodo di durata

dell'apprendistato. Solo in caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente Contratto, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, nella misura del 50% della retribuzione media globale giornaliera del mese precedente.

Qualora la cooperativa aderisca a una cassa *'extra legem'* le integrazioni spettanti saranno quelle previste dal relativo regolamento.

Le ferie di cui all'articolo 57 matureranno 'pro quota' con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Il periodo di apprendistato si estingue, perfezionandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con la scadenza dei termini di cui sopra.

Profili per Trasporti, logistica e pulizie per settore con le competenze da acquisire nel corso del periodo formativo.

La regolamentazione dei profili formativi di apprendistato disciplinati nel presente CCNL è rimandata alle relative Leggi Regionali ove è ubicata la sede legale dell'impresa cooperativa.

Laddove la Regione non abbia provveduto alla regolamentazione del piano formativo, si fornisce qui di seguito un elenco indicativo dei profili formativi.

Addetto alla circolazione dei treni - operatore specializzato

- Supervisionare la movimentazione locomotive e veicoli.

Addetto al magazzino

- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Organizzare la sicurezza degli impianti, degli addetti e delle merci;
- Attuare un sistema di contenimento dei costi nella gestione delle scorte;
- Conservare le merci garantendo la catena del freddo;
- Eseguire il monitoraggio dei livelli delle scorte;

- Eseguire le attività di picking;
- Individuare e classificare le scorte;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Organizzare le operazioni di scarico garantendo la catena del freddo;
- Organizzare le operazioni di uscita della merce garantendo la catena del freddo;
- Organizzare l'acquisizione dei dati con sistemi IT;
- Pianificare l'utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale;
- Rilevare le esigenze del cliente per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Verificare l'efficienza degli impianti;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Redigere il contratto di appalto per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre l'offerta per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre la documentazione per la merce in uscita;
- Verificare l'efficienza delle celle frigorifere.
-

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - capo tecnico

- Eseguire interventi di saldatura su materiale rotabile;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione delle parti elettriche ed elettroniche carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti meccaniche, di mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;

- Eseguire la riparazione e manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Programmare e coordinare gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del materiale rotabile;
- Gestire il magazzino e gli approvvigionamenti;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento

Addetto alla logistica

- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito EXTRA UE;
- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito UE;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci extra UE;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci in ambito UE;
- Gestire manutenzione ed acquisto dei mezzi su gomma;
- Localizzare i mezzi su gomma;
- Organizzare l'accoglienza dei mezzi di trasporto destinati al rinoltro;
- Ottemperare agli adempimenti per la sicurezza di merci, addetti ed impianti in un centro internodale;
- Pianificare e programmare l'impiego della flotta;
- Pianificare utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale del centro internodale;
- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito EXTRA UE;
- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito UE;
- Pianificare il servizio di sub-fornitori su scala ripetuta o una tantum;
- Predisporre la documentazione di corredo per il trasporto su strada;

- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;
- Pianificare la soluzione logistica di spedizione e trasporto;
- Predisporre offerta e contratto di spedizione e trasporto;
- Predisporre la lettera d'istruzione per il trasporto su strada;
- Rilevare le esigenze di spedizione e trasporto merce del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di gestione internodale;
- Pianificare soluzioni di gestione internodale;
- Pianificare le soluzioni di trasporto su strada;
- Scegliere la soluzione tecnico/economica di spedizione e trasporto;
- Rilevare le esigerne di gestione internodale del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di trasporto su strada;
- Rilevare le esigerne di trasporto su strada del cliente.
- Predisporre confezionamenti e logiche di assemblaggi

Addetto alla gestione del traffico marittimo, aereo, terrestre, combinato ed internodale

Autista di mezzi di trasporto

- Assicurare la buona esecuzione del contratto di trasporto su strada;
- Condurre mezzi su gomma per trasporto merci;
- Eseguire operazioni di carico con carrelli elevatori, commissionatori e transpallet;
- Eseguire operazioni di carico con sistemi per la gestione degli sfusi;
- Rendere le merci secondo quanto previsto dal contratto di trasporto su strada;
- Verificare il rispetto delle procedure di carico;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce.

Addetto conduzione mezzi di trasporto su rotaia - macchinista

- Condurre il mezzo di trazione;

- Eseguire le operazioni per lo stazionamento del treno;
- Eseguire le verifiche propedeutiche al servizio di condotta;
- Predisporre e consegnare la documentazione di servizio;
- Prendere le misure necessarie in caso di anomalie tecniche e perturbazioni di esercizio;
- Prepararsi alla missione di condotta del treno;
- Verificale efficienza del mezzo di trazione prima della partenza.

Addetto alle macchine di movimentazione

- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Eseguire le attività di pickim;
- Eseguire operazioni di carico, scarico e sollevamento merce con gru;
- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con readostaker;
- Eseguire operazioni di scarico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Eseguire operazioni di scarico a fossa per il trattamento di materiali sfusi;
- Eseguire operazioni di scarico, movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Eseguire operazioni di scarico, carico e sollevamento merce con carro ponte;
- Movimentare e collocare la merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;

- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Stoccare e conservare a piazzale la merce.

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - operatore specializzato

- Eseguire interventi di saldatura su materiale rotabile;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione della parti elettriche ed elettroniche carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione di parti meccaniche, di mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento;
- Conoscenza della normativa del trasporto merce, della circolazione e sicurezza;
- Capacita di gestione del veicolo;
- Conoscenza delle tipologie e tecniche di trasporto;
- tecniche di imballaggio, scarico, manutenzione e collocazione di materiali;
- Normativa patenti di guida;
- Smontaggio mobili;
- Inventario operativo;
- Custodia in magazzino.

Art. 21 - Somministrazione di lavoro

Ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n° 81/2015 il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo determinato o indeterminato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del Decreto Legislativo n° 276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il ricorso al contratto di somministrazione, a tempo determinato o indeterminato, è libero potendo avvenire per lo svolgimento di qualunque mansione e deve essere stipulato in forma scritta e contenere gli elementi obbligatori indicati dall'art. 33, co. 1, del succitato Decreto Legislativo.

Ai sensi di legge, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa senza indicazione delle ragioni giustificatrici. In ogni caso il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di sei volte con il consenso del lavoratore e per atto scritto. Resta inteso che, nei casi di somministrazione per la sostituzione di lavoratori assenti, il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato le assenze.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è utilizzata nei limiti del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al momento della stipula del contratto di somministrazione a tempo determinato, fatti salvi eventuali diversi accordi assunti dalle Parti in sede di contrattazione di II livello.

Nel caso di somministrazione a tempo determinato la percentuale di contingentamento quantitativo è pari al 30%, salvo ogni diverso accordo assunto in sede di contrattazione di secondo livello.

Nell'ambito della somministrazione a tempo determinato sono previste le seguenti esenzioni specifiche dall'applicazione del vincolo di contingentamento:

- la fase di avvio di nuove attività;
- lo svolgimento di attività stagionali;
- la sostituzione di lavoratori assenti.

Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo.
Le imprese non possono ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in materia di sicurezza sul lavoro.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 22 - Contratto intermittente

A seguito della riforma introdotta dalla Legge n. 92/2012 e successive modificazioni apportate dalla Legge n. 99/2013 di conversione del Decreto Legge N. 76/2013 e dal Decreto Legislativo n. 81/2015 il ricorso al lavoro intermittente è consentito in qualsiasi momento

dell'anno soltanto al ricorre delle seguenti condizioni di carattere oggettivo e soggettivo da intendersi applicabili alternativamente:

a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità o la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa;
b) con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni di età anche se pensionati;
c) per lo svolgimento delle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 2657/1923.

Ferme le esigenze di carattere discontinuo di cui alla lettera a) è possibile il ricorso al lavoro intermittente in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese e dell'anno quali:

- il weekend che va dalle 13 del venerdì pomeriggio alle 6 del lunedì mattina;
- il periodo delle festività natalizie che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- il periodo delle festività pasquali che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo al lunedì dell'Angelo;
- il periodo estivo che va dal 1 giugno al 30 settembre.
- Il ricorso al lavoro intermittente è altresì consentito per tutte le attività definite discontinue o di semplice attesa dalla normativa sull'orario di lavoro. Sono considerate tali le seguenti figure professionali:
- interpreti addetti al ricevimento;
- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- portieri;
- uscieri ed inservienti,
- addetti al carico e scarico;

- addetti ai centralini telefonici;
- addetti agli impianti di riscaldamento, ventilazione

Il contratto può riferirsi a periodi di durata significativa ma la prestazione deve essere intervallata da una o più interruzioni.
Ai sensi del Decreto Legge n. 76/2013 è previsto un tetto massimo di 400 giornate lavorative nell'arco di 3 anni per ciascun lavoratore con la medesima impresa, superato il quale il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, fatto salvo comunque l'interesse del lavoratore ad un rapporto di lavoro part time che potrà essere pattuito per iscritto tra le parti avanti alla Commissione di certificazione di EBILCOOP; la regola del requisito temporale di durata massima non vale per i settori del turismo, pubblici esercizi e dello spettacolo.
Il contratto può essere concluso anche con lavoratori già occupati, anche a tempo pieno, purché siano rispettati l'orario di lavoro previsto dal presente CCNL (compresi gli straordinari) ed i limiti imposti dal D.lgs. 66/03 in merito al riposo settimanale obbligatorio.
Uno stesso lavoratore può concludere più contratti, purché gli impegni assunti contrattualmente non siano tra loro incompatibili.
Il contratto in esame può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità nella misura in cui il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi.
In caso di obbligo a rispondere alla chiamata da parte del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto alla corresponsione di una "indennità economica di disponibilità" in misura pari al 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il periodo in cui il lavoratore resta disponibile alla chiamata datoriale. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente CCNL.
In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla

chiamata, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda specificando la durata dell'impedimento.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità; ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro. In ogni caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nel solo caso in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'impresa, può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

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

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è ovviamente ridotto in proporzione alla prestazione effettivamente eseguita, pertanto nel periodo in cui il lavoratore resta in attesa della chiamata datoriale non matura nei suoi confronti alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità secondo quanto sopra descritto.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a norma di legge a darne comunicazione preventiva alla direzione territoriale del lavoro mediante le forme e mezzi previsti dalla normativa e dall'evoluzione della tecnica. La comunicazione potrà essere modificata o annullata attraverso l'invio di una successiva comunicazione di rettifica da inviare sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero, nel caso in cui il lavoratore non si

presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- qualora si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o sia in corso una sospensione o riduzione dell'orario con casa integrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni.

Art. 23 - Contratti di solidarietà difensivi ed espansivi

Le Parti demandano alla contrattazione aziendale la possibilità di prevedere, programmandone le modalità di attuazione, la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale.

La durata minima del contratto di solidarietà non può essere inferiore a dodici mesi, mentre la durata massima non può essere superiore a ventiquattro mesi. Al raggiungimento dei 24 mesi, le imprese potranno chiedere al Ministero del lavoro una proroga di ulteriori 24 mesi o di ulteriori 36 mesi per i territori del Mezzogiorno.

Una volta scaduta la proroga, l'impresa non potrà stipulare un nuovo contratto di solidarietà se non sono decorsi almeno dodici mesi dal contratto precedente.

La presente previsione è applicabile anche in mancanza dell'integrazione alla retribuzione in carico all' INPS.

Le Parti demandano alla contrattazione aziendale la possibilità di prevedere, programmandone le modalità di attuazione, l'incremento

dell'organico attraverso una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con la contestuale assunzione di nuovo personale.

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso il servizio *Ispezioni provinciali del lavoro.*

Art. 24 - Imprese a carattere stagionale- Riassunzione

Si considerano imprese stagionali le imprese che osservano un periodo di chiusura al pubblico, nel corso dell'anno, di durata non inferiore a 70 giorni consecutivi ovvero 120 giorni discontinui in ragione di una intensificazione dell'attività produttive concentrata in determinati periodi dell'anno quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connesso allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Le imprese che svolgono attività di carattere stagionale, così come definite ed individuate rispettivamente dalla legge e dal presente CCNL, possono assumere tutto il personale dipendente con contratto a tempo determinato.

I lavoratori stagionali hanno diritto ai trattamenti retributivi ed al periodo di ferie spettanti in favore dei lavoratori a tempo indeterminato in misura proporzionale alla durata del contratto.

Le Parti, allo scopo di superare la stagionalità, non disperdere le professionalità e favorire al lavoratore la maturazione del diritto all'indennità di disoccupazione, demandano alla contrattazione aziendale l'accordo in merito alla possibilità di recuperare le prestazioni lavorative straordinarie.

A tale riguardo, le ore di lavoro straordinario svolte dai lavoratori, nei limiti previsti dalla legge e dal presente CCNL, possono essere recuperate, previo accordo sindacale, dal lavoratore attraverso il

godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. Nel caso in cui le ore di lavoro straordinario vengano recuperate attraverso il prolungamento dell'orario di lavoro al lavoratore non compete alcuna maggiorazione per le ore di lavoro straordinario utilizzato per il prolungamento del rapporto. Conseguentemente il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica per tredicesima mensilità e ferie suddette per quante sono le giornate risultanti. È comunque escluso da tale criterio e computo il trattamento di fine rapporto.

È fatta salva per il lavoratore dipendente la facoltà di non avvalersi di quanto previsto dal presente articolo, dandone comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.

I lavoratori che hanno già prestato la propria attività con contratto a tempo determinato, anche stagionale, hanno diritto di precedenza per l'assunzione presso la stessa sede aziendale e con le medesime qualifiche e mansioni, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di presentare formale richiesta di assunzione entro un mese dalla data di cessazione del precedente rapporto di lavoro, fatto salvo il diverso termine previsto dall'articolo precedente per il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali.

Il suddetto diritto di precedenza decade comunque se il rapporto è stato interrotto da oltre 12 mesi e nel caso di più richieste di assunzione, verranno prese in considerazione, per il diritto di precedenza:

- l'anzianità di servizio maturata nell'impresa;
- l'anzianità anagrafica,
- l'appartenenza alle categorie protette;
- il carico familiare;
- la recidiva disciplinare.

La valutazione delle ipotesi sopra evidenziate sarà effettuata nella contrattazione di 2° livello. Per quanto non previsto nel presente articolo si farà riferimento alle norme di legge.

CAPITOLO III - DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 25 - Classificazione del personale

A) PERSONALE DIPENDENTE DA COOPERATIVE AUTOTRASPORTO SPEDIZIONE MERCI E LOGISTICA

La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa, necessaria all'azienda, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro, nel riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

Livello 9

Appartengono a questo livello i Super-Quadri (legge 190/85):

I soci e i lavoratori dipendenti, non dirigenti, che hanno funzioni e responsabilità tipiche manageriali per la conduzione dell'azienda/cooperativa.

Livello 8

Appartengono a questo livello i Quadri (legge 190/85):

I dipendenti o i soci che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri direttivi decisionali, gli incarichi, inerenti l'attività dell'azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti per cui siano richieste competenze specifiche e manageriali.

Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna

modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i soci o i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (artt. 2 e 3, RD n. 1955/23).

Ai quadri è riconosciuta una specifica indennità nella misura del 20% della paga base nazionale.

Livello 7

Appartengono a questo livello:

I soci e lavoratori dipendenti responsabili del servizio che abbiano autonomia operativa e decisionale, impiegati nella gestione del personale nell'amministrazione e nel comparto tecnico con mansioni di concetto:

- capo magazzino,
- capo operatore traslochi,
- capo reparto,
- capo officina,
- capo ufficio amministrazione,
- capo ufficio addetto alla gestione del personale, responsabile del servizio prevenzione e produzione,
- responsabile contratti commerciali, caposquadra e/o reparto,
- capo operatore.

Livello 6

Appartengono a questo livello:

I soci e i lavoratori che, oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al livello 5 sono altresì dotati di diploma riconosciuto e attinente alla mansione, esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati

di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo dell'azienda e attività di supervisione degli uffici o che abbiano specificità professionali particolarmente impegnative:

- capo operai,
- conducente di autotreni e autoarticolati con portata superiore agli 80 Ql,
- conducenti di autocarri con portata superiore a 20 T e munite di gru,
- traduttore o interprete,
- magazziniere responsabile del carico e scarico,
- tecnico manutentore di officina,
- operatore CED (centro elaborazione dati),
- coordinatore d'unità,
- -elaborazione budget,
- sistemi di contabilità generale e/o analitica,
- contabilità e incassi.

Livello 5

Appartengono a questo livello:

I soci e i lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche:

- conducente di autotreni e autoarticolati con portata inferiore agli 80 Ql,
- conducenti di autocarri con portata inferiore a 20 T e muniti di gru,
- gruista (superiore 20 T),
- conducente di motobarche e natanti,
- segretano di direzione,
- operaio specializzato,

- tecnico amministrativo di contabilità industriale - delle commesse - della gestione del personale,
- attività di fatturazione,
- assistenza clienti e segreteria commerciale,
- gestione servizi bancari,
- controllo qualitativo e quantitativo della movimentazione merci,
- addetto pratiche inerenti la circolazione dei veicoli.
- addetto alla guardiania armata

Livello 4

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

4SS) i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

- Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
- Capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa;
- Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
- Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.
- Addetti alla conduzione impianti civili ed industriali;
- Operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.

- Operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- Operaio specializzato installatore di impianti, saldatore.
- Contabile d'ordine;
- Segretario, archivista;
- Operatore sistemi informatici con pacchetti integrati;
- Capogruppo attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate;
- Capogruppo delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;
- Capogruppo delle attività di controllo di biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto agli utenti;
- Capogruppo attività di receptions e accompagnamento dei visitatori;
- Addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere;
- Addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, con conoscenza di una o più lingue straniere ove richieste dall'attività;
- Capogruppo di operatori addetti al controllo degli accessi e dei documenti di ingresso;
- Capogruppo di operatori addetti alla custodia di immobili o beni;
- Tecnici disinfestatori specializzati.

4S) i lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

- Addetti al risanamento ambientale;
- Addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
- Conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B;
- Pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);
- Addetti alla potature ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;
- Operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione;
- Addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali;
- Conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D);
- Conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri –ponte;
- Aiuto magazziniere;
- Operatori che con l'ausilio di mezzi telematici effettuano attività di movimentazione;
- Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono anche con l'individuazione di semplici guasti attività di manutenzione e di riparazione con normale difficoltà di esecuzione;
- Operaio qualificato manutentore meccanico –idraulico – elettrico –edile;
- Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore;
- Lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura;

- Centralinista/assistenza telefonica;
- Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture;
- Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria;
- Altri compiti di ufficio;
- Impiegati che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti in musei, aree archeologiche, biblioteche;
- Addetto alla vendita di biglietti e al controllo dell'accesso, anche con vendita di libri e gadgets;
- Addetto alla sala di biblioteche ed altre attività museali;
- Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza;
- Addetto di attività di receptions e accompagnamento dei visitatori;
- Lavoratori con funzioni operative di controllo e custodia e con il coordinamento di addetti inquadrati nei livelli inferiori;
- Coordinatore di lavoratori addetti al controllo di accessi in fiere, mostre, teatri, impianti sportivi, aree confinate, edifici;
- Autista addetto all'accompagnamento di gruppi con automezzi di limitata capienza e senza specifiche limitazioni ed operante esclusivamente all'interno dei siti archeologici, fieristici;
- Museali, aree ed edifici;
- Tecnici disinfestatori qualificati.

4) I soci e i lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza tecnico-pratica acquisita con l'esperienza del lavoro e/o la formazione professionale:

- conducente di autocarri (superiore a 35 Ql),
- conducente di automezzi addetti ai traslochi,
- gruista (inferiore a 20 T),
- primo carrellista (superiore a 30 Ql),

- barcaioli e chiattaioli,
- operaio qualificato
- capo squadra di magazzino,
- segretario o impiegato,
- amministrativo,
- contabile o cassiere,
- coordinatore di call center,
- gruista,
- addetti ai traslochi,
- manutenzione veicoli,
- carrellista con mezzi di portata inferiore ai 35 q.li,
- operaio con mansioni multiple.

Nota a verbale congiunta UN.I.COOP. / UGL:

Al conducente (autista) di cui ai livelli 4°, 5° e 6° è assegnata la cura della piccola manutenzione del mezzo per il buono stato di funzionamento e della pulizia dello stesso. Onde evitare ogni responsabilità a Suo carico, prima di iniziare il servizio dovrà assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento. In caso contrario dovrà darne immediata comunicazione all'impresa cooperativa che avrà l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.

Livello 3

I soci e i lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza professionale di tipo elementare nell'ambito del trasporto merci:

- operaio comune,
- magazziniere,
- conducente di mezzi non rientranti nei livelli superiori,
- facchino/picker specializzato (ossia colui che utilizza più macchinari e utensili),

- operatore di cali center,
- conducente di carrello elevatore,
- addetto al ricevimento merci,
- addetto alla movimentazione merci mediante l'utilizzo di transpallet manuali/elettrici,
- addetto al recupero di contenitori quali gabbie metalliche, pallet, ceste anche mediante l'utilizzo di mezzi elettrici,
- gestione corrispondenza e segreteria semplice,
- addetto alla preparazione degli ordini (picher) anche mediante l'utilizzo di supporti informatici.

Livello 2

Appartengono a questo livello:

I soci e i lavoratori addetti alle pulizie, alla custodia locali e a mansioni puramente manuali:

- facchino, guardiani e portinai,
- fattorino,
- imballatore,
- addetto di segreteria,
- manovale,
- addetto alle pulizie,
- addetti alla guardiania non armata
- addetti al confezionamento,
- addetti alla somministrazione di alimenti e bevande sia in postazioni fisse che su mezzi viaggianti (ristoranti, bar, mense, circoli, etc.)

Livello 1

E' il livello dei soci e dei lavoratori neo-assunti, alla prima esperienza lavorativa, nel settore, che, dopo un'anzianità di permanenza di 3 mesi, potranno essere inseriti al livello 2.

Art. 26 - Mansioni e Cambiamento di qualifica

Per effetto dell'art. 2103 c.c. così come modificato dall'art. 3 del decreto legislativo n. 81/2015, il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente che siano adibiti, con carattere di continuità per almeno dodici mesi (6 mesi), a mansioni relative a qualifiche superiori, hanno diritto al solo trattamento economico corrispondente all'attività svolta.
L'assegnazione a mansioni superiori per un periodo eccedente i dodici mesi (6mesi), comporterà anche l'inquadramento del Lavoratore nella qualifica di categoria superiore, salvo diversa volontà del lavoratore stesso, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio.
Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.
Il lavoratore che per picchi negativi di stagionalità, esigenze di ristrutturazione o riorganizzazione dell'azienda, sia adibito a mansioni di qualifica inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, conserva i diritti ed il trattamento economico in godimento.
In ogni caso, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nelle sedi di cui all'art. 2113 quarto co. c.c. o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del Dlgs. n. 10 settembre 2003, n. 276, che, nel caso di cui al presente CCNL, è costituita dalla Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale EBILCOOP.
Al fine di garantire un impiego più flessibile del lavoratore, almeno

per sopperire a contingenti esigenze aziendali o per consentire la valorizzazione della professionalità dei lavoratori, è consentita l'intercambiabilità delle mansioni all'interno della stessa area di inquadramento e categoria legale.

L'assegnazione di mansioni inquadrate in un livello salariale superiore, sia pure ricadenti nell'ambito della stessa area di inquadramento, ove seguita da un percorso formativo funzionale alla valorizzazione del patrimonio professionale del lavoratore e protrattasi per un periodo superiore ai 12 mesi, comporta anche il passaggio alla posizione economica corrispondente in un sistema che favorisce la mobilità verticale e l'arricchimento professionale.

L'assegnazione di mansioni inquadrate in un livello salariale inferiore, sia pure ricadenti nell'ambito della stessa area di inquadramento, non può comportare in alcun modo per il lavoratore ripercussioni negative sul piano economico.

In caso di passaggio del lavoratore a mansioni eterogenee rispetto a quelle precedenti anche se rientranti nel medesimo livello di inquadramento, le aziende affidano all'intervento congiunto dell'Ente Bilaterale EBILCOOP e del Fondo Interprofessionale di formazione continua FONDITALIA, in un contesto di ridefinizione degli inquadramenti e di costruzione di percorsi di mobilità credibile, la previsione di percorsi formativi volti a creare questa professionalità potenziale.

CAPITOLO IV - ORARIO DI LAVORO

Art. 27 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro si differenzia tra il personale definito viaggiante ed il restante personale:

a) Personale viaggiante

Per orario di lavoro si intende il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto: guida, carico, scarico, la pulizia e la manutenzione del

veicolo, la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico. I periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo normale lavoro sono da considerarsi orario di lavoro.

Evidenziamo qui di seguito i tempi da non considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro:

a. tempi di pausa: sono quelli passati in viaggio su nave, treno, aereo o altro mezzo di trasporto;
b. tempi di attesa non strumentali all'attività operativa: sono quelli non di guida effettiva e non strumentali all'attività operativa, pertanto considerabili di "mera" attesa;
c. tempi di attesa strumentali all'attività operativa: sono quelli strumentali all'attività operativa (ad es. operazioni di carico e scarico merci) che non possono superare le 2 ore/settimana pena congruo indennizzo per ogni ora o frazione di essa di ritardo.
d. tempi di refezione: sono quelli trascorsi per la consumazione dei pasti;
e. tempi di interruzione: sono quelli previsti dalle attuali norme cogenti.

I tempi di cui ai punti precedenti danno titolo a compensi che saranno definiti nella contrattazione con le OO.SS stipulanti il presente CCNL a livello aziendale, secondo criteri omogenei di realtà aziendali e di cooperative. Tali accordi saranno formalizzati agli enti previdenziali e dell'Ispettorato del Lavoro (art. 3 del DL 318/96 convertito nella Legge n. 402/96).

Dove il tempo di condotta/lavoro non coincide con il tempo di presenza saranno concordate flessibilità sul nastro di lavoro giornaliero, con le OO.SS stipulanti il presente CCNL nella contrattazione di secondo livello aziendale. Non potranno, comunque, essere superate le 48 ore settimanali d'impegno (impegno =

condotta/lavoro + tempo a disposizione della cooperativa per svolgere il lavoro non di condotta).
Tali tempi rientrano nell'orario di lavoro e sono determinati a livello aziendale, con le OO.SS stipulanti il presente CCNL, a seconda del mezzo utilizzato.

Punto di raccolta
Rientra nell'attività lavorativa vera e propria il tempo impiegato dal dipendente per raggiungere il luogo di lavoro, quando è funzionale rispetto alla prestazione. Tale requisito sussiste quando il dipendente, obbligato a presentarsi alla sede dell'impresa cooperativa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa.

b) Personale non viaggiante (amministrativo, tecnico ecc.)

La durata del lavoro contrattuale settimanale per il personale non viaggiante è normalmente di 40 ore per un massimo di 8 ore giornaliere.
Le modalità di flessibilità, ai limiti dell'orario di lavoro sopra indicati, compresa la CIG, anche quella in deroga, potranno essere concordate con le OO.SS stipulanti il presente CCNL, in sede di contrattazione a livello aziendale per:

- esigenze legate alla funzionalità del processo lavorativo,
- necessità di maggiore richiesta di produzione dell'azienda e/o cooperativa;
- periodi di minore intensità lavorativa.

Per tutto il personale dovranno prevedersi corsi di formazione, informazione e/o aggiornamento professionale per un ammontare di almeno 78 ore annue rientranti nell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro, per i lavoratori qualificati notturni, avviene nel rispetto del D.lgs. n. 532 del 26.11.99.

Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del socio e del dipendente. La regolamentazione e la gestione, anche economica, della reperibilità è demandata alla contrattazione, con le OOSS stipulanti il presente CCNL, di secondo livello aziendale.

E' definita reperibilità il tempo in cui il socio o il dipendente rimane disponibile, se viene cercato dall'azienda e/o cooperativa.

Art. 28 - Banca Ore

Le ore prestate, nel semestre, oltre l'orario normale di lavoro giornaliero e settimanale, vengono accantonate in un monte ore individuale denominato "Banca ore". Tali ore saranno recuperate con permessi di 4/8 ore consecutive dal lavoratore o dal socio, a titolo di riposo compensativo, con richiesta di almeno 48 ore precedenti il recupero e tenendo presenti le necessità tecnico produttive dell'azienda.

Il monte ore individuale, maturato nel semestre è riportato sulla busta paga. Per necessità aziendali, in caso di mancato recupero, al lavoratore spetta l'aumento sulla quota del lavoro straordinario.

Spetta alla contrattazione di secondo livello la regolamentazione tecnica/amministrativa della Banca ore.

Art. 29 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre i limiti giornalieri e settimanali sono considerate lavoro straordinario. Tali prestazioni sono ammesse sino a un massimo di ore 250 annue pro capite.

E' volontà del lavoratore o del socio far confluire nella Banca Ore tali ore da recuperare, conteggiate ogni semestre e da recuperare nel semestre successivo o optare per il pagamento straordinario di dette ore, secondo le seguenti maggiorazioni:

- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale

- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo
- 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale
- 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

Nel caso l'azienda o la cooperativa non sia in condizioni di far recuperare le ore eccedentarie, il lavoratore o il socio acquisisce il diritto al pagamento dello straordinario con un ulteriore aumento del 15% rispetto alle maggiorazioni sopra indicate.

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

Art. 30 - Riposo settimanale - Festività

Il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge e dal presente CCNL.

Sono considerati giorni festivi le sotto elencate festività nazionali e infrasettimanali:

- 1° gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- Pasqua
- Lunedì di Pasqua
- 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
- 1° maggio (festa dei lavoratori)
- 2 giugno (festa della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione della Beata V.M.)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- la solennità del S. Patrono (luogo ove sì trova la sede dove il lavoratore presta servizio).

Al personale impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva prevista dal presente CCNL.

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

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

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

Art. 31 - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Permessi retribuiti

Ai soci e ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima/prime ora/ore di lavoro fino a un massimo dell'intera giornata.

Tali permessi retribuiti ammontano a complessivamente per 32 ore all'anno e sono concessi in sostituzione delle festività abolite (legge 5.3.77 n. 54).

Appositi accordi a livello aziendale, tra le OS stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero e utilizzazione in funzione di specifiche esigenze aziendali. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio o il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Ai sensi dell'art. 11, legge 21.3.90 n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro

che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

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

Permessi straordinari retribuiti

Le parti convengono che il socio lavoratore e il dipendente, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	**GIORNI**
matrimonio di un figlio	1
nascita o adozione di un figlio	2
decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	3
decesso del un suocero/a del nonno/a.	2

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

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

Permessi non retribuiti

Al socio lavoratore e al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

CAPITOLO V - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32 - Distacco e trasferimento

I requisiti del distacco possono essere di:

- temporaneità: il distacco non potrà superare il limite temporale di 1 anno;
- sussistenza di un interesse al distacco in capo all'azienda e/o cooperativa distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto e in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al personale inviato in distacco, oltre km. 50 dalla sede abituale di lavoro, previa accettazione dello stesso, verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali.

Al lavoratore, soggetto a trasferimento, dovrà essere corrisposto 'una tantum' pari a una retribuzione mensile più l'eventuale importo per la cifra del canone di locazione e delle relative utenze, nel caso che il lavoratore sia costretto a stabilire, nella nuova località di trasferimento, un contratto di affitto. La disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di secondo livello.

La cooperativa per comprovate necessità tecniche e produttive può trasferire il lavoratore in altra sede.

Le parti stipulanti il presente CCNL, altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali di secondo livello, soluzioni capaci di:

- definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;

- promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art. 33 - Trasferta

Il lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, la cooperativa corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio.

Tali importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale di 2° livello, con le OOSS stipulanti il presente CCNL, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle".

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale viaggiante viene corrisposta anche un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

- € 16,00, nel caso che la trasferta avvenga in territorio nazionale;
- € 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE,
- € 40,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale non viaggiante viene corrisposta un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

- € 10,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, entro il territorio nazionale;
- € 20,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE,
- € 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Art. 34 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi

In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere, per le ore perse dal socio coimprenditore o dal lavoratore dipendente:

a. la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono state passate a disposizione dell'azienda e/o della cooperativa con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;
b. la corresponsione di una giornata di lavoro, se non avvisati in tempo utile e comunque non mantenuti a disposizione dell'impresa cooperativa;
c. nessuna corresponsione se avvisati in tempo utile.

In caso di sospensione del lavoro per un periodo superiore ai 35 giorni, il dipenderne ha la facoltà di dimettersi con i riconoscimenti della indennità sostitutiva di preavviso ed a quella di licenziamento.

In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle Organizzazioni sindacali aziendali stipulanti il presente CCNL, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni: in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione, previo accordo tra le Parti.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del dipendente, è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Sono fatti salvi i casi riconducibili alla dichiarazione dello Stato di crisi della cooperativa, di cui alla L.n.142/2001 e s.m.i..

Art. 35 - Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentato con la contrattazione di secondo livello nel rispetto delle attuali norme vigenti in materia.

Art. 36 - Congedo per matrimonio

Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni lavorativi.

Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 40 ore di normale retribuzione.

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

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal socio e dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio all'azienda e/o cooperativa da parte del socio o del dipendente.

Art. 37 - Volontariato

Per il socio e per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal DPR n. 61 del marzo 1994, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

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

Ai soci e ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle leggi nn. 49/97 e 266/91, le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata

anche superiore a 1 anno fino ad un massimo di 2, salvo casi particolari.

Art. 38 – Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad un'astensione obbligatoria dal lavoro, cd. Congedo di maternità dal lavoro.

Il congedo di maternità è pari a 5 mesi e va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi al parto.

Inoltre la dipendente ha facoltà di posticipare l'inizio del congedo al mese precedente la data presunta del parto e proseguire nei 4 mesi successivi all'evento, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente, attestino che non vi siano controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

La dipendente ha anche la possibilità di anticipare il periodo di astensione obbligatoria, per uno o più periodi, in relazione al suo stato di salute della come previsto dall'art. 17 T.U.

Il periodo di astensione obbligatoria può altresì essere prorogato fino a 7 mesi dopo il part, quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli e la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.

La proroga è disposta con provvedimento della DTL anche su istanza della lavoratrice.

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al socio o al lavoratore subordinato per 3 o 4 mesi o per la minore durata residua l'astensione 'post partum'.

Per tutto il periodo del congedo di maternità spetta alle lavoratrici un'indennità giornaliera, erogata dall'INPS, pari all'80% della

retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

In virtù del D. Lgs. 80/2015 in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere dell'estensione, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Art. 38 bis – Congedo per le donne vittime di violenza di genere

In virtù del D. Lgs. 80/2015 si riconosce una particolare tutela alle donne lavoratrici, vittime di violenza di genere, riconoscendo un apposito congedo per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.

Il diritto di astenersi dal lavoro compete, per motivi connessi al percorso di protezione per una durata massima di 3 mesi, ne beneficiano anche le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Inoltre, le lavoratrici vittime di violenza di genere possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time, l'esercizio di tale diritto è subordinato alla sussistenza di posti disponibili in organico; la lavoratrice può trasformare nuovamente, semplicemente richiedendolo, il part – time ottenuto in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 39 - Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha diritto a congedo di paternità, ossia il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

In virtù della L. 92/2012 è stato previsto per i padri lavoratori dipendenti anche l'obbligo di astenersi dal lavoro, per il periodo di un

giorno, entro 5 mesi della nascita del figlio e quindi durante il congedo di maternità della madre o anche successivamente purché entro tale limite temporale (art. 4; co 24, L. 92/2012). Tale congedo si configura come un diritto autonomo del padre, aggiuntivo a quello della madre e compete indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

In virtù del D. Lgs. 80/2015 il padre lavoratore dipendente potrà usufruire del congedo di paternità, anche se la madre è una lavoratrice autonoma con diritto all'indennità di maternità.

Art. 40 - Congedo parentale

La lavoratrice madre ha diritto, per un periodo continuativo a 6 mesi, di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 mesi nel caso di un solo genitore.

Il lavoratore padre ha diritto, per un periodo continuativo, a 6 mesi di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 mesi nel caso di un solo genitore.

Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi di astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi.

Il limite di congedo parentale (astensione facoltativa) è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

Durante il periodo di assenza obbligatoria il dipendente ha diritto a una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dalla legge.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto.

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della cooperativa o azienda, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato.

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Detti permessi per congedi parentali non acquisiscono alcuna valenza nei confronti di tutti gli istituti contrattuali.

I genitori di minori con handicap in situazione di gravità possono prolungare il congedo parentale per un periodo massimo non superiore a 3 anni (comprensivo di eventuali periodi di congedo fruiti ex art. 32 T.U.).

Art. 41 - Congedi per la malattia del figlio

II diritto all'astensione dal lavoro per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre senza limiti fino a 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico.

Spettano 5 giorni all'anno dai 3 agli 8 anni del bambino dietro presentazione di apposita certificazione medica. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore. Per le predette assenze non spetta alcuna retribuzione, ma tali periodi di congedo sono computati nell'anzianità di sevizio.

Riposi orari per allattamento

Per la madre: 2 ore (4 ore per i parti plurimi), riposi da 1 ora ciascuno cumulabili dal 1° anno di vita del bambino. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.

Per il padre: il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al loro padre.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età la cooperativa o l'azienda può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
  a) telelavoro
  b) lavoro a domicilio
  c) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita
  d) banca ore
  e) orario concentrato
- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo dì congedo.

La determinazione delle modalità di cui al presente punto sono demandate alla contrattazione di II livello.

Art. 41 bis – Unioni Civili tra persone dello stesso sesso e disciplina della convivenza.

In applicazione della Legge del 20 maggio 2016, in materia di unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze, ai soggetti destinatari di tale disciplina, si applicano le previsioni contrattuali relative ai congedi, permessi e tutele del vigente CCNL.

Art. 42 - Tossicodipendenza - Etilismo

Il lavoratore dipendente o il socio lavoratore, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 3 mesi in caso di

etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

Art. 43 - Ritiro della patente di guida

Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo diverso dalla tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio.

L'impresa cooperativa dovrà ricollocare il socio o il lavoratore dipendente al livello occupazionale ricoperto precedentemente al ritiro della patente entro 30 gg. dal termine della causa della sanzione.

Il mancato assenso del socio lavoratore o del lavoratore dipendente, quando opposto senza giustificato motivo oggettivo, al trattamento di cui sopra, comporterà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore, quali il TFR, acquisiti prima del ritiro della patente.

Art. 44 - Ferie

Il socio e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 settimane, salvo quelle previste per legge.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio-31 agosto. Allargamenti della fascia temporale potranno essere concordati tra le parti stipulanti il presente CCNL a livello aziendale.

Al di fuori della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa cooperativa. Le ferie di cui sopra sono

normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa cooperativa, esse dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

Per ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il socio e il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute. L'eventuale rifiuto al rientro non può costituire giusta causa di licenziamento.

Durante il periodo di ferie spetta al socio e al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto. In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio e al lavoratore dipendente tanti 12simi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Art. 45 - Aspettativa

Al socio o al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in 2 periodi, pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 mesi.

Il socio o il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo presentazione di giustificativi.

L'impresa cooperativa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al socio o al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

Al socio o al lavoratore dipendente ammalato a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

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

Art. 46 - Malattia - Infortuni

L'assenza per malattia deve essere comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre il socio e il lavoratore dipendente devono trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico, o il numero di protocollo identificativo del certificato.

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

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

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

a) Periodo di comporto

In caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a 2 anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 8 mesi in un arco temporale di 24 mesi.

Lo stesso vale per il socio lavoratore o lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale. Per il socio o lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 2 anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di sevizio superiore a 2 anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze continuative e/o frazionate, di 14 mesi in un arco temporale di 36 mesi.

Lo stesso vale per il socio lavoratore o lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale. Per il socio o lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 3 anni in caso di più assenze verrà proporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il socio e il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al socio e al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.75 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

In caso di malattia professionale il socio e il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al socio e al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al socio e al lavoratore di riprendere servizio, questi possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR.

Resta anche convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il socio e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta e relativa certificazione medica, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. Decorso detto arco temporale la cooperativa potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

b) Trattamento economico

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

- caso di malattia:

i primi 3 giorni (carenza) vengono retribuiti nella percentuale riconosciuta dall'INPS, se la malattia è superiore a 7 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero: integrazione della prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare

- caso di infortunio o malattia professionale

per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita;

per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 100% della retribuzione percepita;

per i giorni successivi dal 4° giorno a fine infortunio sarà riconosciuta la sola indennità riconosciuta dall'INAIL, e da eventuale polizza integrativa se stipulata.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova non è dovuta al socio e al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'impresa cooperativa. Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle USL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

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

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

Art. 47 - Previdenza complementare

Le Parti, vista la vigente normativa di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, potranno attivare, per tutti i soci lavoratori e lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria. L'adesione al fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico della Cooperativa, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- 1%, a carico del socio lavoratore o del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa;
- l'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il socio lavoratore o il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

Il socio lavoratore o il lavoratore potrà optare per il versamento dì un'ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Art. 48 - Risoluzione del rapporto di lavoro – Sospensione Cautelativa – Preavviso

La risoluzione del rapporto di lavoro avviene per una delle seguenti cause:

- dimissioni;
- raggiungimento dei limiti di età;
- licenziamento con preavviso (per giustificato motivo) o senza (per giusta causa) ai sensi di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

La Società, qualora la natura della mancanza incida sul rapporto fiduciario, può procedere alla sospensione cautelativa del dipendente in attesa che vengano effettuati gli opportuni accertamenti. In tal caso il periodo di sospensione viene normalmente retribuito.

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro segue le vigenti disposizioni di legge.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, dovranno rispettare i seguenti tempi:

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dall'impresa cooperativa, i tempi di preavviso sono:

Classificazione	**fino a 5 anni di anzianità**	**fino a 10 anni di anzianità**	**oltre 10 anni di anzianità**
(livello)	*(giorni di calendario)*	*(giorni di calendario)*	*(giorni di calendario)*
9-8-7	40	50	60
6-5	30	40	50
4- 3	20	30	40
2-1	15	25	35

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal socio lavoratore o dal lavoratore dipendente, i tempi di preavviso sono pari a 30 giorni di calendario indifferentemente dal livello di inquadramento e dall'anzianità posseduta dal socio lavoratore o dal lavoratore interessato.

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.
Specificamente per le cooperative, il rapporto di lavoro dei socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie, come previsto ai sensi della legge 3.4.01 n. 142 e successive modifiche.

Art. 49 - Cessione - Trasformazione dell'Azienda - Liquidazione

Per il tempo di transazione, per la cessione e il fallimento dell'impresa cooperativa, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 50 - Divieti

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

Art. 51 - Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento devono essere contestati formalmente al socio e al lavoratore dipendente non appena l'impresa cooperativa ne sia a conoscenza.
L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità dovuti al socio e al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 52 - Lavoratori studenti

Le parti convengono che:
viste le norme dettate dalla legge n. 300/70 e dalla legge n. 245/78 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

- diritto allo studio:
150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.
Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:
a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

- formazione professionale:
I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

a) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla Regione;
c) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

- tirocini estivi di orientamento:
'trattasi di interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

a) diritto allo studio il 2,5 della forza lavoro;

b) la formazione professionale il 2,5 della forza lavoro;

c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30 giugno e il 31 dicembre.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni 3 mesi, un certificato di frequenza.

- Permessi per sostenere gli esami

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per 2 giorni precedenti a ciascun esame.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di 2 volte.

- Congedi per formazione permanente

La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno 3 anni di anzianità di aspettativa non retribuita;

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di 2° grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative;

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive della impresa cooperativa.

Il monte ore triennale dell'impresa cooperativa per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 3.

Art. 53 - Codice disciplinare

Doveri del socio e del lavoratore dipendente

Il socio e il lavoratore dipendente devono esplicare l'attività per la quale sono stati assunti con il massimo impegno e la massima diligenza e in particolare:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che l'impresa cooperativa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che verranno loro assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato nell'impresa cooperativa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa cooperativa stessa;
- in mento alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il socio e il lavoratore dipendente devono evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno dell'impresa cooperativa in cui lavorano, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;

- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'impresa cooperativa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della impresa cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa cooperativa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso la cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL, Regolamento Interno e con le leggi vigenti.

Sanzioni disciplinari

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

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni;
5. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
6. licenziamento.

<u>Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto:</u>

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

<u>Mancanze punibili con la multa:</u>

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per comportamento scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'impresa cooperativa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa cooperativa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale non viaggiante);
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno della impresa cooperativa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);

- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa cooperativa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a 7 giorni;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale viaggiante)
- per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni ma inferiore ai 5;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa cooperativa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento:

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra 8 e 10 giorni; per assenza ingiustificata pari a 5 giorni lavorativi o superiore;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'impresa cooperativa o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'impresa cooperativa;

- per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa cooperativa;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi; per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della impresa cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal CC (art. 2118 e 2119) e dalle leggi n. 604/66, 300/70 e 108/90.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro nei confronti del quale quest'ultimo potrà presentare proprie osservazioni difensive.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto

scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento. Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio del lavoro.

Le parti possono farsi assistere dalle Associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

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

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il socio e il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni, Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata r/r.

Art. 54 - Mobbing

Le Parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o di lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro, a tal proposito si invita la parte sindacale a costituire un osservatorio che attraverso figure professionali creino la costante mediazione tra azienda e lavoratore, con il fine di dirimere le controversie sul nascere, per il profitto generale.

CAPITOLO VI - RETRIBUZIONE

Art. 55 - Trattamento economico

La normale retribuzione del socio coimprenditore o del lavoratore dipendente è costituta dalle voci individuate nel presente CCNL:
- paga base nazionale conglobata;
- elemento garanzia retributiva (E.G.R.), 0,05 Euro orarie riconosciuta sotto forma di prestazioni di welfare aziendale.

La quota oraria della retribuzione per tutti i soci e per i lavoratori dipendenti si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173.

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i soci e lavoratori dipendenti si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

TRATTAMENTO ECONOMICO DAL 01 LUGLIO 2017		
Livello	**Lavoratori dipendenti di cooperativa**	**Soci coimprenditori di cooperativa**
Livello 9	2.325,00	2,035,00
Livello 8	2.200,00	1.920,00
Livello 7	1.940,00	1.855,00
Livello 6	1.810,00	1.500,00
Livello 5	1.745,00	1.445,00
Livello 4 SS	1.600,00	1.380,00
4 S	1.580,00	1.350,00
4	1570,00	1.335,00
Livello 3	1.485,00	1.290,00
Livello 2	1.460,00	1.280,00
Livello 1	1.365,00	1.135,00

TRATTAMENTO ECONOMICO DAL 01 LUGLIO 2018		
Livello	**Lavoratori dipendenti**	**Soci coimprenditori di**

	di cooperativa	cooperativa
Livello 9	2.350,00	2.060,00
Livello 8	2.221,00	1.941,00
Livello 7	1.960,00	1.873,00
Livello 6	1.828,00	1.516,00
Livello 5	1.761,00	1.460,00
Livello 4 SS	1.615,00	1.395,00
4 S	1.595,00	1.365,00
4	1585,00	1.350,00
Livello 3	1.498,00	1.303,00
Livello 2	1.471,00	1.291,00
Livello 1	1.375,00	1.145,00

TRATTAMENTO ECONOMICO DAL 01 LUGLIO 2019		
Livello	**Lavoratori dipendenti di cooperativa**	**Soci coimprenditori di cooperativa**
Livello 9	2.375,00	2.085,00
Livello 8	2.242,00	1.962,00
Livello 7	1.980,00	1.893,00

Livello 6	1.846,00	1.534,00
Livello 5	1.777,00	1.476,00
Livello 4 SS	1.630,00	1.410,00
4 S	1.610,00	1.380,00
4	1.600,00	1.365,00
Livello 3	1.511,00	1.316,00
Livello 2	1.482,00	1.302,00
Livello 1	1.385,00	1.155,00

I suddetti minimi tabellari sono da intendersi al lordo delle ritenute riferibili ai contributi complessivamente dovuti all'Ente Bilaterale EBILCOOP e al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa.

Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo del ristorno, che è previsto per i soli soci coimprenditori di cui alla legge 142/01 in quanto erogati dalla cooperativa in presenza di utile di esercizio.

Il ristorno dovrà essere erogato in misura non superiore al 30% (trenta per cento) dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime. Qualora non segua la deliberazione di approvazione del riparto dei ristorni si dovranno applicare i minimi contrattuali conglobati riferiti ai lavoratori dipendenti.

Welfare aziendale

Al fine di promuovere un sistema integrato di interventi e servizi sociali in favore dei lavoratori e soci-coimprenditori dipendenti e delle loro famiglie, le Parti convengono che l'obbligatorietà dell'elemento di garanzia retributiva di 0,05 Euro venga riconosciuta sotto forma di prestazioni di welfare aziendale nel rispetto di quanto stabilito

nell'accordo quadro sottoscritto tra Unicoop e la Confederazione Ugl in data 31/03/2017.

Tabella Costo orario per collaborazioni atipiche

COSTO ORARIO	
Livello 9	€ 12,00
Livello 8	€ 11,00
Livello 7	€ 10,40
Livello 6	€ 10,00
Livello 5	€ 9,60
Livello 4A	€ 9,20
Livello 4 B	€ 8,90
Livello 3A	€ 8,70
Livello 3 B	€ 8,20
Livello 2	€ 7,90
Livello 1	€ 7,50

Scatti di anzianità

Sono previsti aumenti periodici di anzianità, rispetto alle tabelle sopra riportate, con cadenza biennale per un massimo di 6 scatti per la percentuale del 2.5% a far data dal 01 gennaio 2018.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella impresa cooperativa.

Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti di anzianità in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi; pertanto il dipendente conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi.

Art. 56 - Tredicesima mensilità

La Cooperativa corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di novembre.
Nei casi d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti 12simi della tredicesima per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso la cooperativa.
Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art. 57 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al socio lavoratore o al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% mensile della paga base.

Indennità in caso di morte

In caso di morte del socio e del lavoratore dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 CC, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del socio

o del lavoratore dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.
La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.
E' nullo ogni patto anteriore alla morte del socio lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità mezzi di locomozione

L'impresa cooperativa corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNI.

Indennità lavoro disagiato

Per ogni giornata in cui i soci e i lavoratori dipendenti effettuino la prestazione con l'impiego di scala aerea o ponte o bilancino sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.

Indennità di alta montagna

Ai soci e ai lavoratori dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale dì lavoro e in località di alta montagna la impresa cooperativa corrisponderà un'indennità da concordarsi con le Organizzazioni sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità di lontananza dai Centri abitati

Qualora la sede della cooperativa sia distante dal più vicino Centro abitato oltre km. 3 e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, la cooperativa se non provveda direttamente al trasporto corrisponderà

un indennizzo da concordarsi con le parti sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali

Al socio o al lavoratore dipendente che ricopra mansioni dì rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità da concordarsi con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità di turno

Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

Art. 58 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga.

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

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al socio e al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della impresa cooperativa, il nome e il cognome del socio o del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 CC, come modificato dalla legge 11.8.73 n. 533.

Art. 59 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto, come previsto e disciplinato dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.

Le Parti al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori dipendenti ad accedere a forme pensionistiche complementari hanno inteso individuare nel fondo che sarà istituito dalle Parti firmatarie del presente contratto quale strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

CAPITOLO VII - PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 60 - Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196.

Art . 61 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'impresa cooperativa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato dell'Art. 2087 c.c. e del D.Lgs. 81/2008.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di secondo livello.

Art. 62 - Rappresentante per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle cooperative che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente eletto tra i rappresentanti sindacali. Nelle cooperative che impiegano personale inferiore alle 16 unità, invece, il RLS è eletto al proprio interno o individuato, per più aziende e/o cooperative in ambito territoriale o del comparto produttivo.

Art. 63 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

Fermo restando il rispetto delle Parti, sulla disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, di cui alla legge n. 146/90 e le eventuali integrazioni che la Commissione di Garanzia apporterà nella vigenza del presente CCNL a tale disciplina, a titolo esemplificativo si fornisce qui di seguito un sunto delle attività corrispondenti a tali criteri:

- trasporto dì combustibile da riscaldamento e di carburante per la rete di approvvigionamento pubblico, di animali vivi, di prodotti alimentari di prima necessità, di medicinali e di forniture per ospedali e case di cura;
- raccolta e distribuzione del latte.

Roma, 11/07/2017

Dipartimento Nazionale Trasporti

UN.I.COOP

Il Presidente

Avv. Lorenzo Stura

Federazione Nazionale UGL Viabilità e Logistica

Il Segretario Nazionale

Paola Avella

Confederazione UGL

Il Vice Segretario Nazionale

Claudio Durigon