CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro

di *facility management* per le imprese e i lavoratori per le imprese e i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti servizi di rifacimento camere, pulizie, facchinaggio e manutenzione delle strutture ricettive turistico-alberghiere.

in vigore dal 28/05/2018 al 28/05/2021

L'anno 2018 il giorno 28 del mese di maggio in Roma

TRA

U.N.I.COOP. – Dipartimento Nazionale Produzione del Lavoro rappresentata da: Presidente del Dipartimento Produzione del Lavoro, *Natalino Monghese*, dai delegati nazionali: *Avv. Lorenzo Stura*, Direttore generale, *Avv. Lucia Dello Russo*, Responsabile ufficio legale, *Francesco Russo*, *Vito Rinaldi*, *Alessia Morbidelli*, *Maria Caterina Cosentino*, Membri Delegazione.

E

UGL TERZIARIO NAZIONALE rappresentata dal Segretario Nazionale ***Luca Malcotti***, dal Vice Segretario Nazionale ***Luigi Giulio De Mitri Pugno***, dal Consiglio Nazionale del Terziario nelle persone di: Auci Tommaso, Basili Massimo, Barbieri Maurizio, Bolcato Milena, Bonelli Cristiano, Cascetti Francesco, Caprio Antonio, Catalano Carmelo, **Cozzo** Laura, D'Alessandro Massimiliano, Davidde Antonio, De Luca Giuseppe, De Mitri Pugno Luigi Giulio, De Rosa Giuseppe, Di Fausto Riccardo, Di Guilmi Maria Luisa, Fiorino Vita Letizia, Gasbarra Franco, Gismondi Amedeo, Lezzi Maurizio, Malcotti Luca, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Ordiseri Alberto, Panico Gaetano, Paternoster Rocco, Pavia Vincenzo, Pappacena Nunzio, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Rossato Massimiliano, Russo Gianfranco, Sessa Germano, Spina Roberto, Tozzi Gianmatteo, Tringale Vito, Uberti Riccardo, Verrino Antonio.

Con l'assistenza della Confederazione Nazionale UGL nella persona del Vice Segretario Generale *Luca Malcotti.*

SI E' STIPULATO

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di facility management per le imprese e i lavoratori per le imprese e i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti servizi di rifacimento camere, pulizie, facchinaggio e manutenzione delle strutture ricettive turistico-alberghiere, esso si compone:

INDICE

INDICE 2

PREMESSA 5

CAMPO DI APPLICAZIONE 8

DECORRENZA E DURATA 8

REGOLAMENTI AZIENDALI E COLLABORAZIONI ATIPICHE 8

TITOLO I
Validità e sfera di applicazione del contratto 10

TITOLO II
Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale 12

TITOLO III
Diritti Sindacali e di Associazione 13

TITOLO IV
Esclusività di stampa - Distribuzione contratti 14

TITOLO V
Efficacia del Contratto 15

TITOLO VI
Mobilità e mercato del lavoro 15

TITOLO VII
Classificazione del Personale 16

TITOLO VIII
Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Pluriservizio 20

TITOLO IX
Assunzione - Documentazione 21

TITOLO X
Periodo di Prova 22

TITOLO XI
Orario di lavoro 23

TITOLO XII
Telelavoro 25

TITOLO XIII
Personale non soggetto a limitazione di orario 26

TITOLO XIV
Orario di lavoro per i lavoratori di minore età 27

TITOLO XV
Lavoro domenicale -Festivo -Notturno 27

TITOLO XVI
Lavoro straordinario 27

TITOLO XVII
Lavoratori a turni 28

TITOLO XVIII
Lavoro a tempo determinato- Contratti di solidarietà difensivi ed espansivi- Imprese a carattere stagionale-Riassunzione 28

TITOLO XIX
Lavoro parziale o part time - Contratto intermittente - Contratto di somministrazione 31

TITOLO XX
Apprendistato 38

TITOLO XXI
Lavoratori studenti 42

TITOLO XXII
Contratto di lavoro di lavoratori extracomunitari 43

TITOLO XXIII
Occupazione femminile 43

TITOLO XXIV
Mobbing 43

TITOLO XXV
Riposo settimanale – Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti 44

TITOLO XXVI
Sospensione - Soste - Riduzione d'orario – Recuperi 46

TITOLO XXVII
Intervallo per la consumazione dei pasti 46

TITOLO XXVIII
Congedo per matrimonio 46

TITOLO XXIX
Volontariato 46

TITOLO XXX
Congedo per Maternità - Congedo Straordinario retribuito - Aspettativa per gravi motivi familiari 47

TITOLO XXXI
Ferie 49

TITOLO XXXII
Aspettativa 50

TITOLO XXXIII
Malattia -Infortuni sul lavoro - Malattia professionale 50

TITOLO XXXIV
Trattamento economico 53

TITOLO XXXV
Indennità 55

TITOLO XXXVI
Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga 56

TITOLO XXXVII
Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso 56

TITOLO XXXVIII
Trattamento di fine rapporto 57

TITOLO XXXVIII Bis
Appalto di servizi 58

TITOLO XXXIX
Cessione - Trasformazione dell'Azienda - Liquidazione della Cooperativa 59

TITOLO XL
Indumenti - attrezzi di lavoro 59

TITOLO XLI
Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore - Ambiente di lavoro 60

TITOLO XLII
Divieti 60

TITOLO XLIII
Risarcimento danni 61

TITOLO XLIV
Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione 61

TITOLO XLV
Composizione delle controversie 62

TITOLO XLVI
Codice disciplinare 62

TITOLO XLVII
Patronati 65

TITOLO XLVIII
Contributo Assistenza Contrattuale - Ente bilaterale - Fondo di assistenza sanitaria integrativa - Fondo interprofessionale per la formazione continua 65

TITOLO XLIX
Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro 69

PREMESSA

Le OO.SS. e l'Organizzazione datoriale firmatarie del presente intendono dare una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una 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 privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Il presente Contratto, inoltre, si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea 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.

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, 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 una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale. Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori 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 ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- Di livello nazionale;
- Di livello aziendale, territoriale e/o di gruppo

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle cooperative di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a premiare i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le parti, infine 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 l'affiancamento - alla azienda di tipo tradizionale - di quella cooperativa, caratterizzata dalla figura del socio coimprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso.

Tale centralità riservata al socio coimprenditore, infatti, garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sull'occupazione.

La prestazione svolta dal socio coimprenditore 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 costituito dalla rendita d'impresa.

Secondo l'art. 1, comma 3, della 1. n. 142/2001, l'attività lavorativa svolta dal socio coimprenditore nell'ambito di rapporti mutualistici e sulla base di previsioni di regolamento della cooperativa volte a definire

la organizzazione del lavoro dei soci coimprenditori può comportare la instaurazione di un rapporto di lavoro «in forma autonoma o subordinata, o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali».

Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio coimprenditore di cooperativa, oltre che in forma autonoma o subordinata, può essere resa «in qualsiasi altra forma», il Legislatore pare riconoscere la possibilità di inquadrare il lavoro umano in schemi contrattuali diversi da quelli determinati dal legislatore stesso, in virtù del principio di autonomia negoziale sancito dall'articolo 1322, secondo comma, cod. civ, in base al quale «le parti possono anche concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».

A seguito della riforma apportata dalla legge n.30/2003, il rapporto lavorativo del socio coimprenditore è tuttavia 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 al raggiungimento degli scopi sociali.

Considerare i soci coimprenditori solo dipendenti della cooperativa costituisce una visione riduttiva ed incompleta della figura medesima perché essi:

- Concorrono alla gestione dell'impresa; all'elaborazione di programmi di sviluppo; alle decisioni concernenti scelte strategiche; alla realizzazione dei processi produttivi;

- Contribuiscono alla formazione del capitale sociale, partecipano al rischio d'impresa, 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.

Fondamentale, in ogni caso, è il ruolo del regolamento interno (art. 6, 1. n. 142/2001), che deve provvedere a disciplinare il regime in concreto applicabile ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dalla cooperativa. Ogni cooperativa di lavoro deve infatti dotarsi di un regolamento ai sensi dell'articolo 6 della legge n. 142/2001, in seno al quale debbono essere indicate e disciplinate le tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci coimprenditori. Il regolamento deve contenere il "richiamo" al CCNL applicabile.

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. Nel regolamento dovrà inoltre essere precisato che per i soci coimprenditori con contratto diverso da quello subordinato (così come previsto dalla predetta Legge 142/2001 e suc. mod.), il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente CCNL. Data la sua importanza nel disciplinare i rapporti di lavoro, la legge ha previsto la possibilità di certificare anche il regolamento. 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 deve essere espletata da specifiche Commissioni le quali sono istituite, ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro 21 luglio 2004 (articolo 8), presso le Province.

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere dalle Cooperative esercenti servizi di rifacimento camere, pulizia, facchinaggio e manutenzione nelle strutture ricettive turistico- alberghiere, a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nonché le attività affini e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato.

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 nella parte economico-normativa del 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.

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 di lavoro.

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 28/05/2018 e scadrà il 28/05/2021.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata da una delle Parti.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo C.C.N.L. al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

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.

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:

- Necessità di integrare l'organico a seguito dell'intervenuta trasformazione di taluni rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- 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;
- Incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
- Apertura di nuove unità produttive e/o ristrutturazioni di punti di vendita o di singoli reparti;
- 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;
- Attività a carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- Esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
- Attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro;
- 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.co) 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.

TITOLO I

Validità e sfera di applicazione del contratto

Art. 1 - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 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, le seguenti attività:

- Servizi di rifacimento camere, pulizie, manutenzione di strutture ricettive e turistico-alberghiere;
- Servizi di sanificazione degli ambienti;
- Controllo servizi ausiliari e museali: fieristici e congressuali, accoglienza, reception, accompagnamento (guide turistiche, animatori ed affini);
- Servizi di copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio;

- Servizi alla ristorazione e alberghiere: riordino locali, lavaggio stoviglie, trasporto pasti, rifacimento letti;
- Facchinaggio generico anche con l'utilizzo di macchinari;
- Servizi aree verdi comprensivi di pulizia giardini e abbattimento di piante;
- Servizi di giardinaggio e manutenzione del verde;
- Imprese Cooperative che svolgono attività terze e/o in appalto negli: alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, ski services, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente; collegi, convitti e residenze universitarie; ogni altra attrezzatura ricettiva munita di licenza di esercizio alberghiero;
- Imprese Cooperative che svolgono attività terze e/o in appalto negli: alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, ski services, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente; collegi, convitti e residenze universitarie; ogni altra attrezzatura ricettiva munita di licenza di esercizio alberghiero;
- Imprese Cooperative che svolgono attività terze e/o in appalto nelle: taverne, locali notturni, caffè, mescite e altri esercizi di cui annessi agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera;
- Imprese Cooperative che svolgono attività terze e/o in appalto negli: ostelli, residences, villaggi turistici;
- Imprese Cooperative che svolgono attività terze e/o in appalto nelle: colonie climatiche e attività similari;
- Imprese Cooperative che svolgono attività terze e/o in appalto nei: centri benessere integrati in aziende alberghiere;
- Imprese Cooperative che svolgono attività terze e/o in appalto nei: campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere e aree di sosta;
- Imprese Cooperative che svolgono attività terze e/o in appalto negli: stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali;
- Imprese Cooperative che svolgono attività terze e/o in appalto negli: alberghi diurni;
- Imprese Cooperative che svolgono attività terze e/o in appalto nei: porti turistici, approdi turistici, punti di ormeggio;
- Imprese Cooperative che svolgono attività terze e/o in appalto nei: Rifugi alpini.

Le cooperative aderenti o meno alla organizzazione datoriale firmataria del presente contratto che intendano adottare il presente CCNL devono darne obbligatoriamente comunicazione a EBILCOOP.

L'applicazione e il rispetto di tutte le disposizioni contenute nel presente CCNL e nei Contratti collettivi di II livello stipulati tra le organizzazioni nazionali firmatarie del presente CCNL costituisce condizione indispensabile per l'attivazione delle misure di welfare aziendale previste dal presente CCNL e per la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalle leggi speciali e generali.

L'adozione del presente CCNL da parte delle cooperative del settore in oggetto è subordinata alla sottoscrizione dell'apposito verbale di "recepimento" concertato con le parti sociali, firmatarie del presente CCN, come da allegato A.

L'efficacia delle disposizioni contenute nei Contratti collettivi di II livello è subordinata alla sottoscrizione dei verbali di recepimento degli accordi stessi da parte delle organizzazioni nazionali firmatarie del presente CCNL e/o di Ebilcoop.

Il presente CCNL deve essere richiamato nel Regolamento previsto dall'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Nota a verbale

Il presente Contratto si applica agli addetti delle Cooperative terze c/o in appalto alle attività non turistiche - esempio: commerciali - svolte all'interno delle strutture ricettive e para ricettive a condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica.

Il Contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità straniera.

Chiarimento a verbale

(1) Laddove nel testo Contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Alberghi" ci si è intesi riferire alle "Aziende alberghiere";

(2) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Campeggi" ci si è intesi riferire ai "Complessi turistico – ricettivi dell'aria aperta".

Chiarimento a verbale

L'applicazione del CCNL costituisce condizione necessaria ma non sufficiente per l'esercizio dell'attività di intermediazione turistica, ai cui fini è indispensabile il possesso delle prescritte autorizzazioni legali.

TITOLO II

Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

Art. 2 - Le parti, anche in considerazione dell'accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali del 22/01/2009 e s.mm.ii; concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come di seguito:

a) Il contratto nazionale

La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle cooperative il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro; esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL utilizzerà l'indice IPCA, con l'obiettivo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro.

b) Contrattazione decentrata di 2° livello

Le parti, su richiesta di una di esse, in presenza di un'estesa articolazione produttiva territoriale nella cooperazione sociale, potranno attivare livelli di contrattazione territoriale (regionale, interprovinciale, provinciale) finalizzati all'informazione ed al confronto con particolare riferimento ai programmi di sviluppo e di investimento ed ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione che abbiano riflessi sulla struttura occupazionale dell'insieme delle imprese cooperative del settore.

c) Contrattazione di settore merceologico, aziendale, consortile o di gruppo

La contrattazione a livello di settore merceologico o aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dal CCNL medesimo.

La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle Cooperative il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L..

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere oltre le materie specifiche anche sulle seguenti materie specificatamente individuate:

a) Costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;

b) Regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

La contrattazione a livello di settore aziendale riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

Fermo restando che non sono di competenza della contrattazione di secondo livello le materie definite nel CCNL e confermata l'alternatività di un livello integrativo rispetto ad altro anche per singole materie, quelle rinviate alla contrattazione di secondo livello dal presente CCNL sono esclusivamente le seguenti:

a) Possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;

b) Eventuale riduzione dell'orario di lavoro (ROL) per i soli lavoratori dipendenti;

e) Determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione". Detto elemento sarà concordato, in sede tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nella azienda tramite le risultanze di indicatori aziendali;

d) Costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla Legge n. 81/08 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;

e) Realizzazione di un incontro aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto all'art.55 co.2 del D.LGS 10/9/03 n. 276;

f) Attuazione della disciplina della formazione professionale,

g) Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;

h) Casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili.

La richiesta di stipula della contrattazione aziendale deve essere presentata dopo il deposito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del presente CCNL.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali ne procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

TITOLO III

Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 3 - Le parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

I lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in Legge n. 402, il 29 luglio 1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali della cooperativa, ma in presenza i locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, nelle cooperative con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) soci coimprenditori e lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; nelle cooperative da 101 (centouno) a 300 (trecento) soci coimprenditori e lavoratori dipendenti possono designare 2 (due) rappresentanti sindacali, oltre questa soglia ogni 300 (trecento) soci o dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 4 (quattro) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Per i soci coimprenditori e lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreterie o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. La ripartizione avverrà come da delega firmata dal socio coimprenditore o dal lavoratore dipendente.

Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obbiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL, anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei soci coimprenditori lavoratori e dei datori di lavoro.

Le parti stabiliscono che la trattenuta sindacale troverà applicazione con ritenuta a lavoratore nella misura dello 0,60%.

TITOLO IV

Esclusività di stampa - Distribuzione contratti

Art. 4 - Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie. 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 CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.
Le Cooperative sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo socio coimprenditore e lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente CCNL.

TITOLO V
Efficacia del Contratto

Art. 5 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro dei soci coimprenditori e dei lavori solo a seguito di richiesta di adesione.
Le norme del presente CCNL divengono impegnative per le Organizzazioni stipulanti se la cooperativa è in regola con i versamenti dovuti.
Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

TITOLO VI
Mobilità e mercato del lavoro

Art. 6 - Fermo restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Cooperative, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23. 7. 1991, n. 223 e legge 19 .7.1993, n. 238 e successivi interventi e ss.mm.ii.), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L., le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

a) Definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;

b) Promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro (solidarietà estensiva); con contratto aziendale potrà essere scelto l'inquadramento previdenziale più idoneo al fine di poter godere, vista la congiuntura, degli ammortizzatori sociali;

c) Realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

TITOLO VII
Classificazione del Personale

Art. 7

I LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- I soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali, tutti gli incarichi, inerenti l'attività dell'azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti impiegati con mansioni direttive;

II LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- Soci coimprenditori e lavoratori dipendenti responsabili del servizio relativo alla gestione del personale ed amministrativo;

III LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- I soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti che oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al IV livello sono altresì dotati di 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 e cioè:
  - Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
  - Controllo amministrativo;
  - Corrispondente in lingue estere;
  - Segretario ricevimento cassa o amministrazione;
  - Portiere unico;
  - Segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
  - Prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;
  - Dietologo diplomato;
  - Cuoco unico;
  - Sotto capo cuoco;
  - Governante unica e/o Prima Governante;
  - Capo operaio;
  - Primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al secondo livello);
  - Maitre (nella nuova qualifica di maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maitre in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);
  - Capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere;
  - Barman unico;
  - Economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;

- Portiere di notte;
- Operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

IV LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- I soci coimprenditori e i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico – pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:
  - Segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
  - Stenodattilografa con funzioni di segreteria;
  - Addetto a macchine elettrocontabili;
  - Guardarobiera unica consegnataria;
  - Portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);
  - Cuoco capo partita;
  - Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore;
  - Seconda governante;
  - Barman, barwoman;
  - Capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
  - Centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
  - Capo garage;
  - Capo giardiniere;
  - Operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
  - Addetto fangoterapia;
  - Massoterapista;
  - Estetista;
  - Istruttore di nuoto con brevetto;

- Istruttore di ginnastica correttiva;
- Conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

V LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- I soci coimprenditori e i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico - pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:
  - Centralinista;
  - Telescriventista;
  - Magazziniere comune con funzioni operaie;
  - Assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);
  - Addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
  - Cassiere bar ristorante;
  - Dattilografo;
  - Conduttore con lingue;
  - Autista;
  - Giardiniere;
  - Pulitore, lavatore a secco;
  - Lavandaio unico;
  - Capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;
  - Caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;
  - Facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;
  - Cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;
  - Conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 Kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 Kg;
  - Referente Operativa: intendendosi per tale il lavoratore che, oltre ad eseguire manualmente le mansioni di cameriera ai piani, facchino, guardarobiera, prepara ad inizio turno il prospetto dei lavori da eseguire per i propri colleghi, esegue il controllo delle camere ed a fine turno raccoglie e registra i dati delle ore e lavorazioni effettuate;

- Operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- Cuoco, cameriere, barista, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menu fisso ed avendo le prestazioni fomite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori;
- Operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fomite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti , alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;
- Addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;
- Addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- Addetto alle inalazioni;
- Assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

VI LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- I soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti qualificati che svolgono lavori di media complessità;
- I soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti che svolgono attività impiegatizia di natura esecutiva;
- Addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;
- Addetto self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato;
- Addetto portineria;
- Lavandaio;
- Centralinista;
- Conduttore;

- Garagista;
- Rammendatrice, cucitrice, stiratrice;
- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- Cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;
- Cameriera villaggi turistici;
- Addetto mensa personale;
- Venturiere;
- Aiuto reparto cure sanitarie;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

VII LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- I soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti che praticano mansioni di base per lo svolgimento delle quali è necessaria una minima pratica;
- I soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni manuali;

Per quanto concerne i servizi di pulizia e facchinaggio, le previsioni contenute nel presente articolato valgono solo nel caso in cui nel CCNL di settore non vengano specificamente disciplinate.

In ogni caso i soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti dopo i primi due anni di assunzione nel settore passano automaticamente al VI livello.

TITOLO VIII

Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Pluriservizio

Art. 8 - Per effetto dell'art. 2103 c.c. così come modificato dall'art. 55 del decreto legislativo attuativo della legge delega n. 183 del 2014, il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente che siano adibiti, con carattere di continuità per almeno sei 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 sei mesi, comporterà anche l'inquadramento del Lavoratore nella qualifica di categoria superiore quando le sostituzioni o supplenze rilevino per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.
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.
In ogni caso è fatto salvo un diverso accordo delle Parti, anche in sede di contrattazione aziendale, in ordine ad un diverso periodo di assegnazione, oltrepassato il quale scatta il meccanismo di inquadramento nella qualifica di categoria superiore.

Il lavoratore che per esigenze di ristrutturazione o riorganizzazione dell'azienda, sia adibito temporaneamente ed eccezionalmente a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello cui appartiene.
Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste in sede di contrattazione di II livello. 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, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nelle sedi di cui all'art. 2113 ultimo c.o. c.c. o avanti alla commissione di certificazione di cui all'art. 76 del Dlgs. n. 10 settembre 2003, n. 276.
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, con esclusione delle mansioni tecniche, all'interno della stessa area operativa (e di quella base), sempre che tali mansioni si armonizzino con la professionalità già acquisita dai lavoratori nel corso del rapporto, nel rispetto della garanzia di cui all'art. 2103 c.c.
Quanto sopra sarà realizzato attraverso una specifica intesa al II livello di contrattazione, cui le Parti rinviano anche per la previsione di percorsi formativi volti a creare questa professionalità potenziale e per disciplinare il passaggio del lavoratore verso tali nuove mansioni, al termine dell'acquisizione della nuova professionalità.

Art. 9 - Vengono considerati Pluriservizio quei soci e quei lavoratori dipendenti cui la Cooperativa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nella Cooperativa stessa.

L'inquadramento dei Pluriservizio sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

TITOLO IX
Assunzione - Documentazione

Art. 10 – L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

1. La tipologia del contratto di assunzione;
2. La data di inizio del rapporto di lavoro;
3. La località in cui presterà la sua opera;
4. La categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. L'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
6. La durata dell'eventuale periodo di prova;
7. L'indicazione del numero di iscrizione al libro unico del lavoro;
8. Le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

La cooperativa deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

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

1. Dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione (autocertificazione);
2. Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
3. Libretto di indennità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
4. Documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
5. Accettazione della lettera di assunzione;
6. Attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
7. Certificato di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende e/o Cooperative;
8. Certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
9. Altri documenti e certificati che la cooperativa richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il socio coimprenditore o il lavoratore dovrà dichiarare alla cooperativa la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti. Se si tratta di socio coimprenditore o lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti. La cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il socio coimprenditore e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia 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 diagnosi sarà comunicata al socio e al lavoratore.

In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n° 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

a) Le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli primo e secondo;

b) Le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nel livelli terzo, quarto e quinto a condizione che abbiano già prestato servizio presso cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

TITOLO X
Periodo di Prova

Art. 12 - La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
1. Livello 1°	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2. Livello II°- III°	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
3. Livello IV°- V°	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4. Livello VI°-VII°	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge n° 604 del 15.07.1996.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Il socio lavoratore dipendente o il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario, fruire anche del "mini comporto", ma non ha diritto alla retribuzione durante il periodo di assenza per malattia.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del socio lavoratore dipendente o del lavoratore si intenderà confermata, ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

TITOLO XI
Orario di Lavoro

Art. 13 - La durata media del lavoro effettivo per la generalità delle cooperative è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione. La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi dell'art. 13 della Legge 24/6/1997 n. 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi gli accordi aziendali in materia. Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Cooperativa.
La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time). Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL. Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.
Durante l'orario di lavoro, il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dalla Cooperativa senza essere autorizzato; il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.
Le Parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.
Le Parti per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multi periodale ai sensi del D M del 30 agosto 1999.

Banca ore

Allo scopo di far fronte a particolari esigenze produttive e/o di mercato, è istituito un monte-ore di eccedenza dell'orario contrattuale pari ad un massimo di 100 ore per anno solare, da utilizzare per prestazioni lavorative

settimanali con orari superiori a quello contrattuale ed in ogni caso nei limiti di legge, a cui devono corrispondere prestazioni lavorative settimanali con orari corrispettivamente ridotti.
Nell'ambito degli accordi di II livello, in materia di calendario di lavoro annuo, le parti potranno convenire il superamento del limite massimo di 100 ore di flessibilità di cui al comma precedente, e regolamentare le modalità dell'eventuale recupero in luogo della maggiorazione.
I calendari di orario, di cui al precedente comma, saranno concordati tra le parti in sede aziendale.
Per i rapporti di lavoro di breve durata si darà luogo a riposi compensativi del maggior orario svolto ed al conseguente prolungamento del rapporto di lavoro.
Tali ore saranno recuperate con permessi di 4/8 ore consecutive dal lavoratore e dal socio, a titolo di riposo compensativo, con una richiesta di almeno 48 precedenti il recupero e tenendo presenti le necessità tecnico produttive dell'azienda.
In caso di mancata fruizione delle ore accantonate in banca ore entro 12 mesi dalla loro maturazione, queste saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.
In ogni caso, il lavoratore ha la facoltà di scegliere se convertire la retribuzione dovuta come lavoro straordinario per i riposi compensativi maturati ma non goduti in prestazioni di welfare aziendale aventi finalità di rilevanza sociale.
Per la richiesta di conversione dovrà essere osservata la forma scritta, da comunicarsi al datore di lavoro trascorsi 30 giorni dalla scadenza dei 12 mesi dalla maturazione dei riposi compensativi e ai fini del riconoscimento delle prestazioni di welfare aziendale dovrà essere osservato quanto pattuito nell'Accordo Quadro sottoscritto tra la UN.I.COOP. e la Confederazione UGL in data 31 marzo 2017.

Art. 14 - Reperibilità- Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del socio coimprenditore e del lavoratore dipendente.

La reperibilità può essere:

a) Esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata ed il compenso;

b) Interna: il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente è reperibile nelle ore notturne all'interno della cooperativa, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione della cooperativa e ad essi è riconosciuto l'importo fisso di € 10,00 lordi per ciascuna notte di servizio che si aggiunge alla normale retribuzione con la maggiorazione per lavoro straordinario notturno.

Art. 15 - Richiamo in servizio: Se il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente in riposo venga richiamato in sevizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa con preavviso non superiore a 24 ore spetta un compenso orario lordo forfettario pari a € 3,00 nel caso di prestazione effettuata.

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.pro. o altro).

Ai sensi di quanto stabilito dal decreto attuativo della Legge delega del 2014 n. 183, per tutti i lavoratori dipendenti le Parti rinviano alla contrattazione di II livello la regolamentazione, con efficacia a partire dal primo gennaio 2016, delle tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come le cosiddette collaborazioni atipiche (co.co.pro.) al fine di prevedere discipline specifiche in relazione al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

TITOLO XII
Telelavoro

Art. 16 - Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici ed dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore socio coimprenditore o lavoratore dipendente opera e la cooperativa.
Il Telelavoro fa quindi parte dell'organizzazione della cooperativa, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.
Il Telelavoratore socio o dipendente ha quindi gli stessi diritti dei soci o lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali della cooperativa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo della società.
Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- Domiciliare: svolto nell'abitazione del Telelavoratore;
- 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 sia a quello remotizzato.
Il centro di Telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma della cooperativa.
Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la cooperativa che per il socio o lavoratore 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, di svolgere Telelavoro.
Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.
Al socio o al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il socio o per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali della cooperativa.
Il socio o il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva. I telelavoratori dovranno essere messi nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i soci o i lavoratori dipendenti comparabili.
I telelavoratori hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
Il socio o il lavoratore dipendente che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.
La 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 socio o dal lavoratore dipendente per fini professionali.
La cooperativa provvede ad informare il telelavoratore socio o dipendente 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 socio o 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.
La cooperativa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del decreto legislativo del 19/7/1994 n. 626 di recepimento della direttiva 90/270 CEE relativa ai videoterminali, che dell'art. 29 com. I, decreto

legislativo il quale sancisce 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 di 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 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 tele centri.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

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

II telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal decreto legislativo 84/2003 n. 66:

- 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).

II telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano all'interno della cooperativa.

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.

TITOLO XIII

Personale non soggetto a limitazione di orario

Art. 17 - 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 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i soci coimprenditori 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 (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923).

I soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 10% (dieci per cento) della paga base nazionale.

TITOLO XIV

Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

Art. 18 - Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigneti in materia.

TITOLO XV

Lavoro domenicale -Festivo -Notturno

Art. 19 - Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 20 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici percento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Art. 21 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne dì una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 24:00 (ventiquattro) alle ore 6:00 (sei); il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 24:00 (ventiquattro) alle ore 6:00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Art. 22 - Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 5% fatte salve le condizioni di maggior favore.

TITOLO XVI

Lavoro straordinario

Art. 23 - Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 (duecentocinquanta) ore annue. Il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base

nazionale, per i soci e i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 10% (dieci percento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale (e. d. lavoro supplementare);
- 15% (quindici percento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 20% (venti percento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 25% (venticinque percento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 30% (trenta percento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro ne può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

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

TITOLO XVII
Lavoratori a turni

Art. 24 - Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

- 5% (cinque percento) per le prestazioni di lavoro notturno;
- 10% (dieci percento) per le prestazioni di lavoro festivo.

TITOLO XVIII
Lavoro a tempo determinato- Contratti di solidarietà difensivi ed espansivi- Imprese a carattere stagionale- Riassunzione

Art. 25 - 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.
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.
Salvo diverse disposizioni raggiunte in sede di contrattazione di II livello relative alla durata massima del contratto a termine, è consentita ai sensi di legge l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi comprensiva di eventuali proroghe concluso per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il limite percentuale di assunzioni a tempo determinato è pari al 20% 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.
Al fine di rispondere alle specifiche esigenze aziendali di flessibilità della forza lavoro dettate dalla perdurante crisi economica ed occupazionale, le Parti, in conformità a quanto previsto dalla legge n. 78/2014 demandano alla contrattazione di secondo livello la possibilità di elevare il limite percentuale di proporzione tra contratti a termine e i contratti a tempo indeterminato.
I lavoratori a tempo parziale sono computati "pro-quota" rispetto all'orario contrattuale pieno ai sensi dell'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000, mentre i lavoratori intermittenti sono calcolati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre secondo quanto stabilito dall'art. 39 del D.L.vo n. 276/2003.
In conformità a quanto stabilito dall'art. 5 comma 4 ter del D.Lgs. n. 368/2001 e succ. modificazioni ex lege n. 247/2007, le Parti rimandano alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare ulteriori ipotesi, rispetto alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, nei cui confronti non trova applicazione la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato stabilita dall'art. 5 comma 4 bis dello stesso decreto legislativo.
La durata massima del contratto a termine è confermata in 36 mesi, superati i quali il contratto si trasforma a tempo indeterminato. A tal fine vengono ora computati anche i periodi di missione in regime di lavoro somministrato che hanno come oggetto mansioni equivalenti.
Le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine per ragioni di carattere sostitutivo (maternità, ferie, malattia etc.), e nei confronti dei lavoratori impiegati in attività di carattere stagionale, così come definite ed individuate rispettivamente dalla legge e dal presente CCNL.
Al fine di incrementare l'occupazione e la competitività, le Parti rimandano alla contrattazione di II livello l'individuazione di ulteriori ipotesi in cui non si applicano le norme su pause intermedie e divieto di immediata riassunzione a termine.
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.
Alla contrattazione di secondo livello è demandato il compito di definire le condizioni e le modalità per l'esercizio del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato presso la stessa azienda con la medesima qualifica e mansioni.
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.
Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere stabilite modalità e criteri delle erogazioni economiche così come previsto al comma 4 art. 23 del D.Lgs 276/2003.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alle disposizioni di cui al D.Lgs. 368/2001.

Art. 26 – 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. 27– 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.
E 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.

TITOLO XIX

Lavoro parziale o part time - Contratto intermittente - Contratto di somministrazione

Art. 28- 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.

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in due ore settimanali. L'orario minimo giornaliero è fissato in 2 ore.

Nel caso in cui l'organizzazione dell'azienda è articolata in turni, è consentito l'utilizzo della prestazione a turni programmati di lavoro articolati su una fascia oraria che va da un minimo di 2 ore ad un massimo di 7 ore giornaliere.

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% (quindici per cento) nelle aziende fino a 100 dipendenti, quando le richieste di trasformazione siano motivate dalla necessità di:

- 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;
- Effettuare cicli di cure in caso di malattie oncologiche e dalla necessità di un periodo di minore stress da lavoro;
- Accudire i figli fino al compimento dei tre anni senza alcuna possibilità alternativa di assistenza familiare;
- 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 ASL 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. Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento dei limiti percentuali del 10% (dieci per cento) e del 15% (quindici per cento) 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:

- Flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
- Risposta ad esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati, compatibilmente con le esigenze aziendali;
- 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:

- Tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 45 per il personale a tempo pieno;
- Tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- 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.

- <u>Forma e contenuto del contratto individuale:</u>

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

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 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. 4 del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, rispetto a quello dei dipendenti dello stesso livello contrattuale che effettuano l'orario normale di lavoro. 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 del comma 3 (trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61 del 2000 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, ivi inclusa l'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto.
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 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:

- Il limite massimo di detta variabilità in aumento, ai sensi dell'art. 6, 4 co., del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81;
- Le specifiche compensazioni di carattere retributivo ovvero nelle diverse forme convenute;
- Le modalità con cui può procedersi ai due tipi 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.

- 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% (dieci per cento), 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.

- Lavoratori affetti da patologie oncologiche:

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

- 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. 29- 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 ricorrere delle seguenti condizioni di carattere oggettivo e soggettivo da intendersi applicabili alternativamente:

- 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;
- Con soggetti con più di 55 anni di età anche se pensionati che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento e con soggetti con meno di 25 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
- Per lo svolgimento delle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 2657/1923.

In aggiunta alla condizione stabilita dalla lettera a), la contrattazione territoriale di 2° livello potrà individuare ulteriori ipotesi durante le quali è possibile ricorrere al lavoro intermittente.

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 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 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 EBILCOOP; tale regola non si applica per le cooperative che operano nei 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 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 (cinque) 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% (venti per cento) 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 comportare il diritto dell'impresa a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato 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 cassa integrazione;
- Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni.

Art. 30 - Contratto di somministrazione a tempo determinato e indeterminato

La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto 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 dal'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 indeterminato, 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, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero 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, con diritto al trattamento di integrazione salariale, 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.

TITOLO XX
Apprendistato

Art. 31 - 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 e il diploma professionale, 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, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore 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 dalla Legge n. 78/2014 di conversione del Decreto Legilsativo, 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 eccedere 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.
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 dal 2° all' 7° del 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, è demandata alla contrattazione collettiva di secondo livello la previsione di specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato.
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 monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.
Esso potrà essere ridotto a 90 ore nell'arco del triennio nel caso in cu l'apprendista sia in possesso del 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, purchè

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 alvoro 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 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:

Livello	Durata massima	Retribuzione
VII	Trenta mesi	I primi 15 mesi al 50% dal 16° al 30° mese all'80%
VI	Quarantotto mesi	I primi 24 mesi al 50% dal 25° al 48° mese all'80%
V	Quarantotto mesi	I primi 24 mesi al 50% dal 25° al 48° mesi all'80%
IV	Quarantotto mesi	I primi 24 mesi al 50% dal 25° al 48° mese all'80%

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.
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 è 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 non può essere inferiore a 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa.
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.
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. Qualora la cooperativa aderisca a una cassa 'extra legem' le integrazioni spettanti saranno quelle previste dal relativo regolamento.
Le ferie di cui all'articolo 50 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.

TITOLO XXI
Lavoratori studenti

Art. 32 - Per le Cooperative si conviene:

A) Lavoratoti studenti universitari

A tali soci e lavoratori dipendenti sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno;

B) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali

A tali soci e lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma. Ai soci e lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 (quindici) giorni l'anno.
La cooperativa potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.
Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 20% (venti percento) dei soci e dei lavoratori occupati dalla cooperativa, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.
I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996.

TITOLO XXII
Contratto di lavoro di lavoratori extracomunitari

Contratto di lavoro di lavoratori portatori di handicap

Art. 33 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Art. 34 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato a determinato di soci e lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

TITOLO XXVIII
Occupazione femminile

Art. 35 - Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza di ciascuna delle OO.SS. firmatarie.

TITOLO XXIV
Mobbing

Art. 36 - Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

Il mobbing invece si manifesta in una sorta di azioni con le quali un dipendente, nei luoghi di lavoro, viene dai colleghi maltrattato o perseguitato in maniera sistematica e sottoposto quindi a pressioni psicologiche per isolarlo mettendolo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni. Perciò le Parti ritengono di costituire una

commissione paritetica al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia, nell'ambito del rapporto di lavoro.

Si possono avere a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo vari tipi di mobbing:

- Verticale: posto in essere dal datore di lavoro o dal superiore (bossing);
- Orizzontale: messo in atto da un collega;
- Ascendente: compiuto dall'inferiore ai danni del superiore.

TITOLO XXV

Riposo settimanale – Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Art. 37 - Il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.

Art. 38 - Sono considerati giorni festivi, i giorni appresso specificati, che verranno retribuiti con 1/26 della retribuzione mensile:

a) Festività nazionali:

- 25 aprile - Ricorrenza della liberazione
- 1 maggio - Festa dei lavoratori;
- 2 giugno - Festa della Repubblica.

b) Festività infrasettimanali

- Il primo giorno dell'anno;
- L'Epifania;
- Il giorno del lunedì di Pasqua;
- Il 15 agosto - Festa dell'Assunzione;
- Il 1 novembre – Ognissanti;
- L'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- Il 25 dicembre – Natale;
- Il 26 dicembre - Santo Stefano;
- La solennità del Santo Patrono.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

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

Al socio e al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 10% (dieci per cento).
Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, il socio coimprenditore e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

Art. 39 - Ai soci coimprenditori e ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro. Tali permessi retribuiti complessivamente per 24 (ventiquattro) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).
Nel caso in cui le ore di permesso non vengano, in tutto o in parte, usufruite entro l'anno dal socio coimprenditore e dal Lavoratore, non saranno retribuite.
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 un'ora al giorno.
Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, 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.

Art. 40 - Le parti convengono che, il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

Eventi	Giorni
a) Matrimonio di un figlio	1 giorno
b) Nascita o adozione di un figlio	• giorni
c) Decesso del genitore, di un fratello/sorella, di un coniuge, di figli	3 giorni
d) Decesso di un suocero, di un nonno	2 giorni

Al socio e al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione. In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1 ° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro il socio ed il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso.

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

Art. 41 - Al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno, da utilizzarsi in blocchi di 2 o 4 ore.

TITOLO XXVI

Sospensione - Soste - Riduzione d'orario – Recuperi

Art. 42 - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del socio coimprenditore e del Lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi. In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle organizzazioni sindacali aziendali, ove esistenti, il datore di lavoro può accordarsi con i propri soci coimprenditori e lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 20 (venti) giorni; in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione. Il periodo potrà essere ampliato a seguito di approvazione di stato di crisi aziendale.

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

TITOLO XXVII

Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 43 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale. Tale pausa non fa parte dell'orario di lavoro.

TITOLO XXIII

Congedo per matrimonio

Art. 44 - Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.
Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 (ottanta) ore di normale retribuzione.
Per i soci e i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'Inps.
La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal socio coimprenditore e dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.
Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

TITOLO XXIX

Volontariato

Art. 45 - Per il socio coimprenditore 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 ed in particolare dal DPR n. 61 del marzo 94, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai soci coimprenditori 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 (sedici) ore nell'anno solare.

Ai soci coimprenditori 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 ed in particolare dalle leggi n. 49/97 e n. 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 ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

TITOLO XXX

Congedo per Maternità - Congedo Straordinario retribuito - Aspettativa per gravi motivi familiari

Art. 46 - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post partum, trovi applicazione per la madre, e in alternativa, per il padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001.

La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n.2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendete ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- Per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- Per tre mesi dopo il parto;
- Per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

Inoltre la dipendente ha facoltà di prolungare fino ad un mese prima della data presunta del parto ed astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro, e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Sevizio Ispettivo; ciascun genitore può chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a part time in alternativa al congedo parentale, per un periodo analogo al termine del quale l'orario torna a tempo pieno.

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 tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum; ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche

congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi; nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, articolo 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.
L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33, nei confronti dei soci coimprenditori e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33; i periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), e) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204.
La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un 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; l'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza. Questa malattia non concorre al computo del periodo di comporto, ma va considerata come periodo "neutro".
Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età la cooperativa o azienda può, entro il 5% (cinque per cento) della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Fermo restando la piena applicazione delle vigenti normative legislative.

Art. 47 - Congedo Straordinario retribuito ed aspettativa per gravi motivi familiari: spettano al lavoratore, nei casi di figli minori con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n.104, i riposi e i permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.
Nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori subordinati i permessi continuano a spettare ad entrambi ma in maniera alternativa. Il trattamento economico e previdenziale riconosciuto dal datore di lavoro durante il periodo di prolungamento del congedo, durante i riposi ed i permessi è quello previsto dalle disposizioni di legge di cui al D.Lgs. 151/2001.
Nei casi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, della L. 104/92, spetta ai lavoratori familiari, nell'ordine di priorità previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 151/2001, un periodo di congedo straordinario retribuito di cui all'art. 4, co. 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53 da fruirsi entro 60 giorni dalla richiesta.
Il diritto al congedo straordinario spetta per legge anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.
Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori lavoratori, anche adottivi che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'art. 33 della L.104/92, ossia del prolungamento fino a 3 anni del periodo d'astensione facoltativa e del permesso mensile di 3 giorni. Non è possibile nemmeno la fruizione contemporanea del congedo straordinario e del congedo parentale ordinario.
Fatto salvo quanto sopra previsto in caso di fruibilità alternata del congedo e dei permessi da parte dei lavoratori dipendenti genitori di un figlio disabile, il singolo lavoratore può fruire contemporaneamente dei permessi ex legge n.104/92 e del congedo ex art. 42 D.lgs. n.151/01 per lo stesso familiare disabile.
Il congedo straordinario può essere fruito fino ad un massimo di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa e pertanto i periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo, anche non

retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'articolo 4, co. 2, della Legge 53/2000 "per gravi e documentati motivi familiari".
E' consentito, ricorrendone le condizioni, il cumulo del congedo ex art. 42 D.lgs. 151/01 per più familiari disabili, ma comunque sempre nel limite complessivo di due anni nell'ambito della vita lavorativa del dipendente e con riferimento allo stesso familiare disabile, ai sensi dell'art. 4 del D. lgs.119/2011.
I soggetti che usufruiscono del suddetto congedo per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.
Le Parti stabiliscono che al fine di richiedere detto congedo i lavoratori possano produrre documentazione, in forma di dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà (qualora non si tratti di certificazioni medico-legali), quale, a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo, la dichiarazione relativa a eventuali periodi di congedo fruiti precedentemente allo stesso titolo, anche da altri aventi diritto, nei confronti dello stesso familiare disabile.
Il trattamento economico e previdenziale del congedo è quello previsto dall'art. 4 del D.lgs. 119/2011, pertanto durante il periodo di congedo è prevista la decurtazione delle ferie, della tredicesima mensilità, dell'anzianità di servizio e del trattamento di fine rapporto.
In caso di mancata o parziale fruizione del congedo straordinario retribuito, il lavoratore in applicazione della Legge 53/2000 può fruire, fino al completamento dei due anni, del congedo straordinario non retribuito per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalla norma di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Durante tale periodo, il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcuna attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio. Per fruire dell'aspettativa, il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta, specificando i motivi e la durata del periodo di congedo, precisando la durata minima dello stesso e documentando il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti indicati al comma che precede. Il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi sulla richiesta che gli sia pervenuta e a darne comunicazione al lavoratore entro 15 giorni dalla relativa ricezione, ovvero entro 6 giorni in casi d'urgenza.
L'eventuale diniego di concessione del congedo, ovvero la proposta di rinvio della sua fruizione a periodo successivo, debbono essere motivati in relazione alle condizioni previste per il congedo e/o a ragioni organizzative e produttive, che non consentono la sostituzione del dipendente.
Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, la richiesta di congedo può in ogni caso essere negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato, inoltre, quando il rapporto di lavoro sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.
Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma che precede, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto, senza obbligo di preavviso. Fermo restando la piena applicazione delle vigenti normative vigenti.

TITOLO XXXI
Ferie

Art. 48 - Il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 (quattro) settimane, salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti).

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.
Compatibilmente con le esigenze della cooperativa, e quelle dei soci coimprenditori e dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari fino a tre settimane. Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio coimprenditore e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute regolarmente documentate.

Durante il periodo di ferie spetta al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto.
In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente tanti dodicesimi 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.

TITOLO XXXII
Aspettativa

Art. 49 - Al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno dì anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.
Il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
La cooperativa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.
Al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

1) Che siano esibiti dal socio coimprenditore o dal lavoratore dipendete regolari certificati medici;
2) Che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
3) Che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

TITOLO XXXIII
Malattia -Infortuni sul lavoro - Malattia professionale

Art. 50- L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; qualora il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto, ed il datore di lavoro - non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non avendo potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed

all'autorità giudiziaria - resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità consequenziale derivante dal ritardo stesso.
In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sul lavoro sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali ed individuate nel regolamento interno ai sensi della L.142/01.

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

A) Periodo di comporto

1. In caso di malattia il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre 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.

2. In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto 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 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme vigenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

3. In caso di malattia professionale il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.
Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà 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 lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.
A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.
La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

B) Sospensione della fruizione

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

- Malattia che comporta ricovero ospedaliere per la durata dello stesso periodo di ferie;
- Malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

C) Ulteriori previsioni del trattamento

Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi seguenti:

Lavoratori assunti con contratto a termine;

Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori.
Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

Day hospital;

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

Donazioni d'organo;

A coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.

Lavoratori in trattamento emodialitico;

I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

Cure termali;

Le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

D) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio sul lavoro o malattia professionale la cooperativa corrisponderà al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente, quanto appresso:

Caso di malattia:

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

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

3) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

4) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;

5) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio- 31 dicembre) l'integrazione di cui al punto 3 del presente comma (periodo di carenza) verrà corrisposta al 100% (cento per cento) per il primo evento dell'anno, al 66% (sessantasei per cento) per il secondo ed il terzo evento dell'anno, al 50% per il quarto evento dell'anno, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento dell'anno in poi.

Caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale:

Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro; il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro.
Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai soci coimprenditori e ai lavoratori dipendenti una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio.
Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

E) Giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

- Assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- Giornate non coperte da certificazione medica.

TITOLO XXXIV
Trattamento economico

Art. 51- Al socio coimprenditore e al socio dipendente è corrisposto il seguente trattamento economico:

- Paga base conglobata;

Categoria	Retribuzione al 28/05/2018
I	1.950
II	1.740
III	1.520
IV	1.320
V	1.160
VI	1.100
VII	1.050

Nota

Le Parti concordano che con il presente Contratto collettivo nazionale non intendono sostituire le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli praticate ai lavoratori in forza prima della stipula del presente accordo, che saranno garantite con specifiche voci individuali di compensazione riconosciute *ad personam*, concordate per il tramite dell'Ente bilaterale EBILCOOP.

2 . Mensilità supplementare;

Il datore di lavoro dovrà corrispondere al socio coimprenditore e socio dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione normale nel mese di dicembre, che sarà riproporzionata in base alle ore di lavoro effettivamente prestate. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della mensilità supplementare per quanti sono i mesi interi di lavoro prestato, intendendo per tali le frazioni maggiori di 15 gg.
La base di calcolo ratei per 13°, permessi e ferie sarà effettuata dal mese di assunzione se la stessa è avvenuta entro il giorno 15 del mese (compreso) e dal mese successivo se l'assunzione avviene dal giorno 16 del mese.
La mensilità supplementare potrà essere corrisposta in 12 ratei mensili.

3 . Ristorno;

In misura non superiore al 30% (trenta per cento) dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime che potrà essere anticipato anche a ratei mensili e/o orari; tale ristorno è riconosciuto dall'azienda al socio coimprenditore, sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa e come elemento di premialità al raggiungimento degli obiettivi specifici indicati nei regolamenti aziendali, anche attraverso l'attivazione di piani di welfare incrementale.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

4. 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 rinviano alle disposizioni contenute nell'Accordo Quadro sottoscritto tra la UN.I.COOP. e la Confederazione UGL in data 31 marzo 2017 per quanto riguarda la facoltà di conversione, in sede di contrattazione di II livello, di una quota parte del salario in prestazioni e servizi di welfare aziendale; le Parti convengono altresì che le prestazioni, opere e servizi di cui al comma 51

del TUIR possano essere corrisposti in sostituzione di una quota parte della tredicesima, nonché in sostituzione dei permessi/riposi maturati ma non goduti dai dipendenti nel rispetto di quanto stabilito nel suddetto Accordo Quadro.

5. Integrazioni Salariali

Nell'ottica di determinare livelli retributivi che vadano a premiare l'operatività dei lavoratori, soci o dipendenti, e tenuto conto delle specificità evidenziate dalle dinamiche di occupazione delle strutture turistico-alberghiere, sempre variabili nel tempo, e difficilmente determinabili per le cooperative in appalto vengono stabiliti i seguenti premi retributivi, determinati in base a specifici riferimenti operativi e gestionali, legati espressamente ed unicamente alle ore di lavoro effettivamente prestate.

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei). Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale.

TITOLO XXXV
Indennità

Art. 52 - Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- Indennità in caso di morte: in caso di morte del socio coimprenditore e del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del socio o del lavoratore dipendete, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

- La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve effettuarsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, 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 alloggio al personale: i soci coimprenditori e i lavoratori cui per esigenze di servizio la cooperativa chieda di restare a disposizione nei locali dell'azienda dovranno usufruire gratuitamente di alloggio.

- Indennità di trasferta: al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della cooperativa, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali aziendali.

- Indennità Flessibilità: ad ogni lavoratore, socio o dipendente, che nel proprio contratto individuale sottoscriverà la disponibilità ad effettuare la propria prestazione lavorativa in tutti i cantieri e/o unità produttive della società cooperativa presso la quale presta la propria opera, sarà erogata la somma di 30 centesimi di Euro per ogni ora effettivamente prestata.

- Premio Produttività: al fine di valorizzare la prestazione lavorativa dei lavoratori, soci o dipendenti, e sulla base di accordi siglati per le singole unità produttive tra le cooperative applicanti il presente CCNL e le Organizzazioni Sindacali firmatarie, che ne certifichi la produttività media stabilita per ogni singolo cantiere dalla organizzazione lavorativa introdotta, sarà erogata ad ogni lavoratore, socio o dipendente, la somma di 50 centesimi di Euro (0,50 Euro) per ogni ora di lavoro effettivamente prestata ed a solo raggiungimento della produttività media oraria stabilita, verificata su base mensile.

Nota a Verbale:

Per ora effettivamente prestata si intende ogni ora di effettiva presenza del lavoratore nella unità produttiva, con effettuazione della prestazione lavorativa; non saranno considerate quali ore di presenza, indicativamente e in misura non esaustiva, le ore godute di ferie, permesso di qualsiasi tipologia, malattia, maternità infortunio.

Per produttività media oraria si intende la quantità media oraria di lavoro effettuata nelle camere e negli spazi comuni delle strutture turistico alberghiere secondo quanto stabilito dai piani di lavoro indicati dalle società cooperative e comunicati al personale operante.

La base mensile di controllo terrà conto delle medie stabilite su base giornaliera sarà tollerato, e quindi darà comunque diritto al pagamento del premio, una diminuzione della produttività media oraria fino ad un massimo di tre giorni lavorativi, anche non consecutivi, per ogni mese di calendario.

TITOLO XXXVI

Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga

Art. 53 - La retribuzione deve essere liquidata al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della cooperativa, il nome ed il cognome del socio coimprenditore 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 la elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge II agosto 1973, n. 533.

TITOLO XXXVII

Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

Art. 54 - Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle cooperative con un numero inferiore a 15 (quindici) soci coimprenditori o lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

1. Insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
2. Comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
3. Appropriazione di beni della Cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro;

4. Danneggiamento volontario di beni della cooperativa;
5. Concorrenza con la cooperativa in cui presta la propria opera;
6. Esecuzioni di lavori senza permesso, nella cooperativa sia per proprio conto che per terzi;
7. Falsificazione di documentazione della cooperativa;
8. Assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di almeno 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
9. Il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
10. Cessazione dell'attività;
11. Gravi difficoltà economiche della cooperativa.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo del presente CCNL.

Art. 55 -I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

Classificazione	Fino a 5 anni di anzianità	Fino a 10 anni di anzianità	Oltre 10 anni di anzianità
Livello 1°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 2°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 3°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 4°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 5°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello 6°	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello 7°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al socio coimprenditore 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 T.F.R..

TITOLO XXXVIII
Trattamento di fine rapporto

Art. 56 - Al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Il TFR verrà corrisposto entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

- Previdenza complementare

Le parti, vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/93 sulla disciplina di

forme pensionistiche complementari, hanno deciso di attivare, per rutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.
Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo o sull'adesione di fondi già esistenti.
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 del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile di cui al presente CCNL;
- 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa di cui al presente CCNL;
- L'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

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

TITOLO XXXVIII Bis
Appalto di servizi

Art. 56 - Appalto di servizi

- Visti gli articoli 6, comma 8, lettera g), 26 comma 1, lettera a), e 27 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni (di seguito D.lgs. n. 81/2008);
- Preso atto dei lunghi tempi di attesa e della attuale incertezza circa la attuazione delle relative disposizioni regolamentari;
- Ritenuto fondamentale e non più rinviabile, per la qualità e regolarità del lavoro nelle imprese del settore esercenti servizi alberghieri in appalto l'adozione di un sistema di qualificazione delle imprese del settore.

Le parti firmatarie del presente CCNL intendono adottare un sistema di qualificazione delle imprese ai sensi della normativa citata e sulla falsariga dei documenti sin qui prodotti nei tavoli tecnici attivati.
Le imprese che abbiano affidato l'esecuzione di un appalto ad aziende del settore esercenti servizi alberghieri in appalto che siano qualificate ai sensi e per gli effetti delle disposizioni contenute nel presente CCNL di settore saranno esentate dal regime di responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni ai sensi per gli effetti dell'articolo 4, comma 31, della legge n. 92/2012.
Il CCNL del settore individua altresì, in attesa della attuazione delle disposizioni di legge, i requisiti di idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o subappalto, sulla falsariga delle disposizioni di cui all'articolo 26, comma 1, lettera a), del D.lgs. n. 81/2008, nell'ambito del medesimo settore.
Per quanto non diversamente stabilito nel presente accordo sono fatte salve le disposizioni in materia di qualificazione previste dal decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163, e successive modificazioni.
Le Aziende Terze, quando intendano acquisire in appalto la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente dall'Azienda Alberghiera, convocherà le RSA o la RSU, che potranno farsi assistere dalle

rispettive organizzazioni sindacali aderenti alle parti stipulanti il presente accordo, al fine di informarle in merito ai seguenti punti:

- Attività che vengono conferite in appalto;
- Lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- Assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore e dei conseguenti obblighi inseriti nel contratto di appalto derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro;
- Esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

Su richiesta delle RSA o della RSU e O.S. Territoriale, sarà attivato un confronto finalizzato a verificare la possibilità di raggiungere intese in merito alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

TITOLO XXXIX

Cessione - Trasformazione dell'Azienda - Liquidazione della Cooperativa

Art. 57 - Per il trapasso, la cessione ed il fallimento della cooperativa si fa riferimento alle disposizioni di legge.

TITOLO XL

Indumenti - attrezzi di lavoro

Art. 58 - Quando viene fatto obbligo al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.
Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.
Il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente devono conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a loro disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta e ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.
Qualsiasi modificazione effettuata arbitrariamente a quanto messo a disposizione darà diritto alla cooperativa di rivalersi sulle competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO XLI

Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore - Ambiente di lavoro

Art. 59 - Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del socio coimprenditore e del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la cooperativa fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curandone altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun socio coimprenditore e lavoratore dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare i lavoratori:

a) Osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva e individuale;

b) Utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

c) Utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

d) Segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e e), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;

e) Non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria, dei soci coimprenditori o di altri lavoratori dipendenti;

f) Si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

g) Contribuiscono, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei dipendenti durante il lavoro.

Le Parti firmatarie del presente CCNL concordano di istituire una Commissione Paritetica composta da 2 (due) persone per parte per realizzare quanto previsto dalla legge 81/08 con apposito protocollo di intesa.

TITOLO XLII

Divieti

Art. 60 – E' proibito al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

TITOLO XLIII
Risarcimento danni

Art. 61 – I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio coimprenditore e al lavoratore dipendete non appena la cooperativa ne venga a conoscenza. L 'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci percento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto da tutti i compensi ed indennità dovuti al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

TITOLO XLIV
Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 62 - 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.

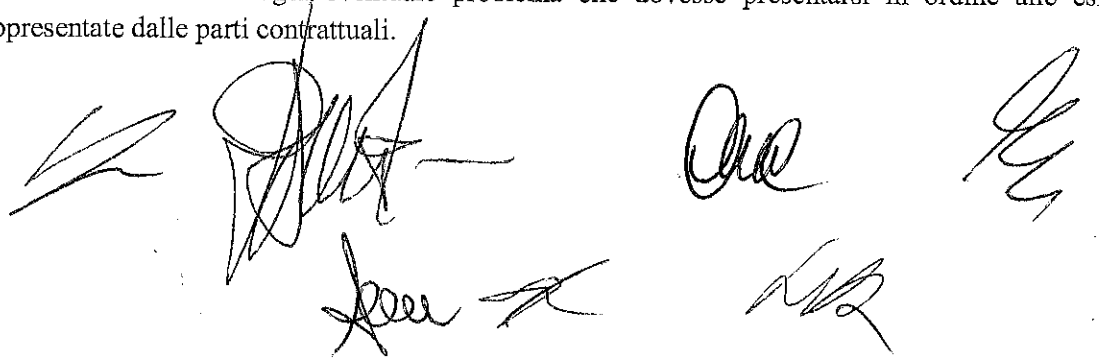
b) Tentativo facoltativo di bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie.

c) Fissazione dell'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello.

d) Verifica e valutazione dell'effettiva applicazione nelle singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle 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 delle Cooperative: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione.

e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti.

f) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali.



TITOLO XLV
Composizione delle controversie

Art. 63 – 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 in 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.

TITOLO XLVI
Codice disciplinare

Art. 64 - Doveri del socio coimprenditore e del lavoratore dipendente.

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

1) Osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che la cooperativa ha posto in essere per il controllo delle presenze;

2) Svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in cooperativa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;

3) Conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la cooperativa stessa;

4) In merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno della cooperativa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925;

5) Usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la cooperativa;

6) Evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della cooperativa, ovvero che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;

7) Rispettare tutte le disposizioni in uso presso la cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

- Disposizioni disciplinari

I soci coimprenditori 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 gravita dell'infrazione commessa, con:

1) Rimprovero verbale;
2) Rimprovero scritto;
3) Multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
4) Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

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 ed averli sentiti in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) 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 coimprenditore e il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a loro difesa entro 5 (cinque) giorni.
L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni.
Tale decisione dovrà essere comunicata al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.
I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei soci coimprenditori e dei lavoratori dipendenti che:

1) Risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;

2) Abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;

3) Abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;

4) Procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la cooperativa;

5) Contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;

6) Non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nella cooperativa, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale della cooperativa.

E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo.
Ai sensi della L. 15 luglio 1966, n.604 "Norme sui licenziamenti individuali" e succ. mod. si precisa che il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette 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 l'attività, all'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 la 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 venti 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 provinciale del Lavoro.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.
Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2.5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.
La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.
L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 65 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art.7, L.300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) Furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

b) Condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

c) Gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

d) Abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) Insubordinazione verso i superiori;

f) Diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della cooperativa.

TITOLO XLVII

Patronati

Art. 66 - 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 firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue: - 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 interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole 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 conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente della cooperativa 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 cooperative per informazioni di carattere generale.

TITOLO XLVIII

Contributo Assistenza Contrattuale - Ente bilaterale - Fondo di assistenza sanitaria integrativa - Fondo interprofessionale per la formazione continua

Art. 67 - Contributo Assistenza Contrattuale

Per la realizzazione di quanto previsto dal presente contratto e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, considerati i costi che il presente contratto

comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende, aderenti o non che applicano il presente contratto, verseranno un contributo di assistenza contrattuale pari all'1% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità, di cui lo 0,80% a carico dell'azienda e lo 0,20% a carico del lavoratore. Le parti sottoscrittrici del presente contratto procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973 n. 311.
Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti. Il contributo assistenziale contrattuale verrà ripartito al 50% tra l'Associazione datoriale e l'Organizzazione Sindacale firmatarie del presente CCNL.
Al fine di promuovere la bilateralità ed il welfare contrattuale nel settore della cooperazione turistico-alberghiero, le Parti si danno specificatamente atto che la quota complessiva pari all'1% sarà versata interamente ad EBILCOOP che provvederà alla ripartizione così come segue: l'Assistenza Contrattuale pari allo 0,20% sarà accantonata per essere destinata al finanziamento di EBILCOOP, la restante parte complessivamente pari allo 0,80% sarà redistribuita in pari misura alla UNICOOP ed alla UGL TERZIARIO, pertanto nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza di tale quota calcolata sul contributo di assistenza contrattuale.
Il trattamento economico complessivo risulta, quindi, comprensivo di tale quota, che sarà da considerarsi parte integrante del trattamento economico.
Fermo restando l'obbligatorietà dell'Istituto Contrattuale previsto, le Aziende che si sottrarranno a tale contribuzione dovranno riconoscere al lavoratore mensilmente un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,20% 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". Le aziende cooperative porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Art. 67 bis - Ente Bilaterale

Le parti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto di lavoro, convengono di istituire un organismo denominato Ente Bilaterale Nazionale della cooperazione sociale il quale sia in grado di partecipare, attraverso le necessarie progettualità, ai relativi finanziamenti per la ricerca e la formazione.
Le parti definiranno le modalità costitutive dell'Ente Bilaterale Nazionale, il relativo regolamento di funzionamento e le materie ad esso demandate.
Al fine di assicurare l'effettività dei servizi e delle tutele previste dal presente C.C.N.L. per il tramite della bilateralità, sono tenuti a contribuire al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale tutti i soggetti che applicano il presente contratto collettivo.
La quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale è fissata nella misura globale di 4 (quattro) euro mensili per il personale full-time per 12 (dodici) mensilità, di cui 3 (tre) euro a carico dei datori di lavoro ed 1 (uno) euro a carico dei lavoratori, e di 2 (due) euro mensili per il personale part-time di cui 1 (uno) a carico dei datori di lavoro ed 1 (uno) a carico dei lavoratori.
Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati dalla decorrenza del rinnovo contrattuale. La quota deve essere versata mensilmente, per 12 mensilità, con le modalità stabilite dallo Statuto e dal Regolamento dell'Ente.
Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L., un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 12 che andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".
Tal elemento deve essere corrisposto per 13 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

Del mancato pagamento delle quote all'Ente Bilaterale Nazionale l'azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata a.r. all'Ente Bilaterale Nazionale.
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 da subito la trattenuta mensile dal costo previsto di cui all'articolo 67, che provvederanno ad accantonare; le Parti si attiveranno per definire entro tre mesi dalla stipula del CCNL gli adempimenti previsti per la costituzione dell'Ente e la regolamentazione dell'esazione.
Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

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 della 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.

Art. 68 - Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Le parti, nel confermare la propria volontà di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori e nel contempo contribuisca alla fidelizzazione ed alla stabilità di impiego degli addetti al Settore, convengono di attivare una forma di assistenza sanitaria integrativa finalizzata a tali fini.

Il compito del costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria Supplementare 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 per ogni lavoratore iscritto al Fondo di Assistenza Sanitaria Supplementare sono fissate in:

- Euro 16,00 mensili per 12 mensilità per ogni soggetto beneficiario, con decorrenza dal mese di iscrizione di cui euro 15,00 a carico del datore di lavoro e 1,00 a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo;

- Euro 25,00 "Una Tantum" quale quota di iscrizione per ogni soggetto beneficiario a carico del datore di lavoro.

Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della Legge 153/1969 riformulato dal D.lgs., 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 16,00 euro mensili dovrà essere effettuato dalla stipula del presente CCNL.
L'Istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa è obbligatoria per le Aziende che applicano il CCNL; 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 16 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 a euro 35,00 come "elemento distinto della retribuzione" e garantire inoltre al lavoratore le stesse prestazioni sanitarie equivalenti.

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.

- 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. 69 - Fondo interprofessionale per la formazione continua

Nell'ottica sempre protesa al potenziamento del bagaglio formativo dei prestatori, le parti si riservano la possibilità di costituire un Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua e/o di promuovere l'adesione delle cooperative che applicheranno il presente contratto collettivo ad un Fondo già costituito nello specifico FONDITALIA.

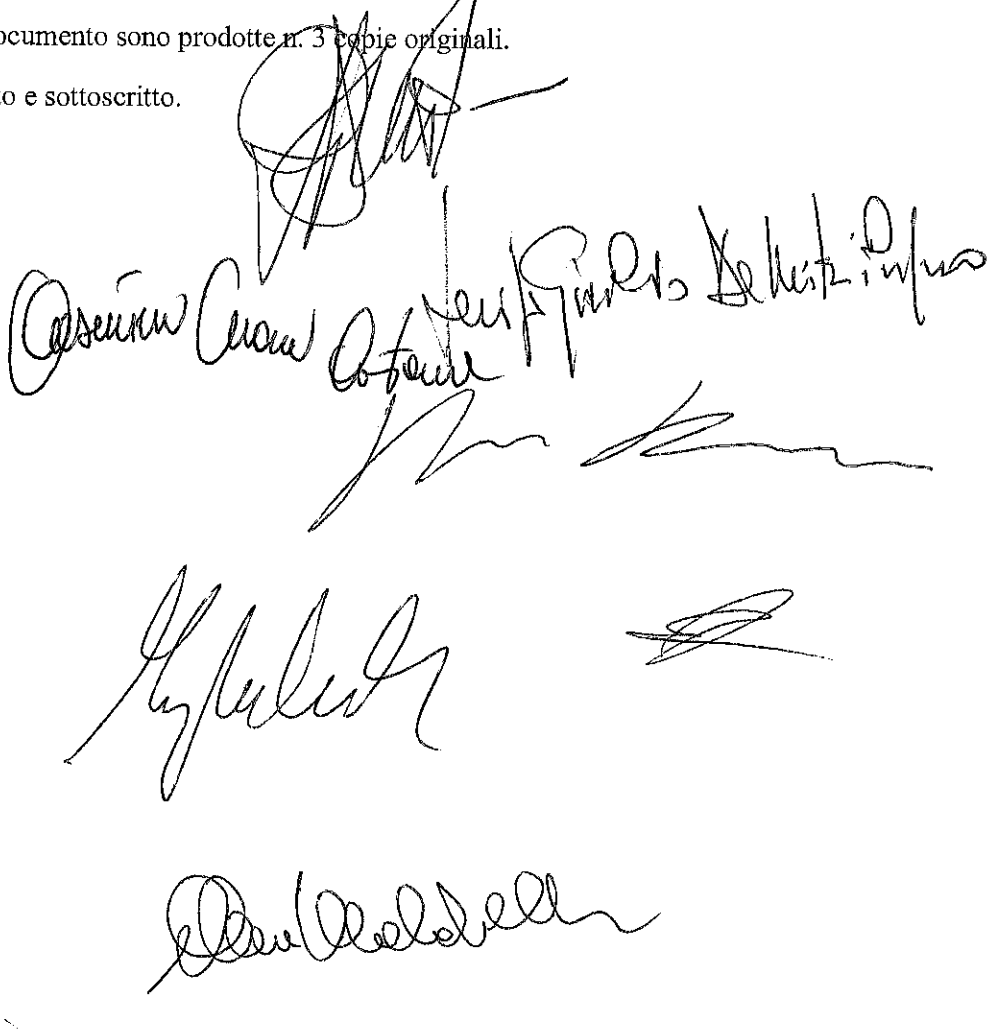
TITOLO XLIX
Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 70 - Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.LGS del 30/6/2003, n. 196 e al Regolamento (UE) 2016/679.
La cooperativa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza del dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il presente Contratto è siglato in data 28/05/2018 dalle sigle in calce ed è composto da 70 articoli.

Del presente documento sono prodotte n. 3 copie originali.

Letto, approvato e sottoscritto.



All. A

Verbale di Recepimento Aziendale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese e i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti servizi di rifacimento camere, pulizie, facchinaggio e manutenzione delle strutture ricettive turistico-alberghiere

Addì .....

l'azienda/istituto .....

sita in .....

alla via ..... n.....

a seguito di un confronto tra :

per la azienda/istituto..... il signor .....

per ..... il signor .....

La azienda/istituto ....., preso atto del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle cooperative esercenti servizi di rifacimento camere, pulizie, facchinaggio e manutenzione delle strutture ricettive turistico-alberghiere** , cosi come rinnovato in data ..... tra l'Associazione Datoriale **UNICOOP** e l'Organizzazione Sindacale **UGL Terziario**, ai sensi del Titolo I – Validità e sfera di applicazione del contratto -

DICHIARA

- di aderirvi e di recepirlo integralmente, accettandone le condizioni contenute e di darvi piena attuazione a partire dalla data di sottoscrizione del presente verbale di recepimento aziendale;
- di conferire mandato di rappresentanza alle associazioni firmatarie del presente verbale di recepimento aziendale;

Le parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di delle cooperative esercenti servizi di rifacimento camere, pulizie, facchinaggio e manutenzione delle strutture ricettive turistico-alberghiere del _____ dichiarano che il presente verbale è conforme alle clausole del suddetto ccnl.

Copia del presente verbale sarà depositato, a cura della UGL Federterziario presso la sede EBILCOOP (Ente Nazionale Bilaterale degli Enti Cooperativi).

L.C.S.

FIRME:

azienda/istituto .....

rappresentanza .....

Consenso al trattamento dei dati

Ai sensi dell'art. 23, del Codice della Privacy, acconsento al trattamento dei miei dati personali, sensibili e giudiziari, secondo le finalità e con le modalità sopra indicate. Acconsento inoltre alla diffusione degli stessi dati quando tale diffusione sia necessaria per l'espletamento di un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento, da una normativa comunitaria e comunque liberamente nell'ambito del nostro rapporto associativo.(v. informativa sul retro del presente modulo di iscrizione).

Dichiaro inoltre di essere stato informato per iscritto e verbalmente dei diritti a me spettanti di cui al Titolo II articoli dal 7 al 10 del nuovo Codice della Privacy e di cui al Capo III dal 12 al 22 del Regolamento (UE) 2016/679.

_____ li _____ _____

(timbro e firma)

