Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, umanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo

in vigore dal 01 Gennaio 2017 al 31 Dicembre 2019

TRA

U.NI.COOP. Dipartimento Nazionale Sociale e Socio-Sanitario rappresentato dal Presidente di DipartimentoFabio Benedetti, dai Delegati Nazionali Avv.to Lorenzo Stura nonché Direttore Generale, Avv.to Lucia Dello Russo Responsabile Ufficio Legale e Lgislativo, Dott. Pierpaolo Pinto, Alessia Morbidelli, Caterina Cosentino, Antonella Stura in qualità di membri della Delegazione.

E

UGL SANITA' NAZIONALE rappresentata dal Segretario Nazionale Daniela Ballico, e dai Dirigenti Nazionali e Componenti della Segreteria Nazionale: Franco Patrociello, Carmelo Urzì, Giorgio Strano, Stefano Tabarelli, Giuseppe Mesto, Gianluca Giuliano, Vincenzo Ginnastica.

Con l'assistenza della Confederazione Nazionale UGL nella persona del Vice Segretario Generale Giancarlo Favoccia.

PREMESSA

PROTOCOLLO PRELIMINARE D'INTESA SUL C.C.N.L. PER LE IMPRESE COOPERATIVEDEL SETTORE SOCIALE

La UGL e UNICOOP con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – nel riaffermare e dare atto della funzione sociale della cooperazione (art. 45 Costituzione) - intendono valorizzare, nella gestione dei rapporti di lavoro, il metodo partecipativo e del confronto ai diversi livelli di contrattazione nazionale e di contrattazione integrativa e con diversi strumenti con l'obiettivo di dare concreta attuazione ai principi costituzionali relativi ai rapporti economici per tutelare in maniera adeguata al contesto socio-economico sia i lavoratori dipendenti delle imprese Cooperative sia i soci lavoratori destinatari

della normativa di cui all'art. 1 della legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modifiche.

In relazione a tale comune e concorde convincimento le Parti convengono, pertanto, che l'accordo contrattuale nazionale definirà il quadro normativo ed economico riferito anche al socio lavoratore secondo i contenuti della normativa appresso specificata.

Le Parti, pertanto, concordano di regolamentare a livello nazionale il rapporto di lavoro tra imprese cooperative ed i lavoratori da esse dipendenti e/o soci , mediante **un contratto nazionale** autonomo con inquadramento unico per quadri, impiegati ed operai che adegui, integri ed unifichi le normative rispetto alla peculiarità dell'impresa cooperativa, ivi comprese le materie che saranno oggetto di **contrattazione territoriale integrativa.**

Le Parti si danno atto che l'accordo contrattuale autonomo di cui al presente protocollo, in attesa di un diverso accordo sulla sfera di applicazione, che può intervenire anche durante la vigenza contrattuale, vincola le imprese, e le imprese cooperative che di fatto o per pattuizione hanno adottato un contratto collettivo del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e che i contratti collettivi autonomamente fin qui stipulati a livello territoriale assumeranno il valore di contratti integrativi.

Le Parti decidono di costituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di definire la sfera di applicazione del CCNL al fine di garantirne certezza di applicazione.

Le OO.SS. firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per 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 sia 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.

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 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 retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", allo sfruttamento del lavoro minorile e ad ogni forma di prevaricazione (Mobbing) e/o approccio discriminatorio o clientelare nella scelta del socio o del lavoratore 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 quella cooperativa caratterizzata dalla figura del socio lavoratore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso.

Tale centralità riservata al socio lavoratore, 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 lavoratore 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.

Secondo l'art. 1, comma 3, della l. n. 142/2001, la attività lavorativa svolta dal socio lavoratore — nell'ambito di rapporti mutualistici e sulla base di previsioni di regolamento della cooperativa volte a definire la organizzazione del lavoro dei soci lavoratori — 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». Considerato che nel regime giuridico previgente veniva esclusa dalla giurisprudenza e dalla dottrina prevalenti la riconducibilità del lavoro del socio lavoratore a una forma di lavoro subordinato o autonomo, si tratta di una importante conferma della circostanza che qualunque attività umana può essere resa in ragione di un diverso titolo giuridico, in relazione sia alle intese contrattuali raggiunte tra le parti, sia alle modalità concrete di esecuzione della prestazione lavorativa. Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio lavoratore 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».

La legge n.142/2001 chiarisce nettamente l'esistenza di due rapporti tra socio lavoratore e cooperativa: il rapporto associativo, da una parte, e il rapporto di lavoro, dall'altra. In particolare il rapporto di lavoro era inizialmente indicato come «ulteriore e distinto» rispetto al rapporto associativo. A seguito della riforma apportata dalla legge n.30/2003, il rapporto lavorativo del socio lavoratore 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 lavoratori 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 e partecipano ai rischi d'impresa e ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione

f) 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, l. 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 lavoratori. Il regolamento deve contenere il "richiamo " al CCNL applicabile. Il presente contratto prevede l'erogazione del ristorno, in misura e con le modalità previste dalla Legislazione vigente, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente parte integralmente del trattamento economico complessivo e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci lavoratori stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato.

Il regolamento diventa così un elemento fondamentale di organizzazione del lavoro. 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 lavoratori con contratto diverso da quello subordinato la misura del compenso viene fissata assumendo come riferimento il valore medio praticato dal mercato per il luogo e la professione esercitata dal socio lavoratore autonomo. 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 e presso gli Enti Bilaterali di Certificazione.

E' necessario esplicitare ai fini di un'appropriata stesura di predetto Regolamento che esso, ai sensi della Legge n.142/2001 – costituisce il documento fondamentale per l'attività della cooperativa anche ai fini del dettato del comma IV, art. 7 della legge n. 31/2008, ossia, "trattamenti economici complessivi " proporzionando gli stessi alla qualità e quantità del lavoro prestato.

Le parti, infatti, riconoscono che le imprese cooperative hanno funzione economica non capitalistica in quanto, grazie alla centralità dell'apporto dei soci, nella cooperativa il lavoro prevale sul capitale. 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.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle imprese di cui all'art. 1; inoltre l'adempimento contestuale di ogni singola disposizione contenuta nel presente CCNL costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso sia alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali che alle misure di welfare contrattuale istituite dal presente CCNL per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro.

INDICE

TITOLO I – PARTE GENERALE

ART. 1- Validità e sfera di applicazione del contratto

ART. 2 – Persone svantaggiate

ART. 3 –Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali

ART. 4- Decorrenza e durata

ART. 5- Regolamenti Aziendali e Collaborazioni atipiche

ART.6 –Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche

ART. 7 –Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap

ART.8 –Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della legge n. 266/91

TITOLO II – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

ART. 9- Livelli di contrattazione e materie

ART.10- Procedure di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale

ART. 11- Procedure, tempi e durata della Contrattazione di II livello

TITOLO III- RELAZIONI SINDACALI

ART. 12- Sistemi di concertazione e informazione

ART. 13- Osservatorio Nazionale

ART. 14- Ente Bilaterale e welfare contrattuale

ART. 15- Contributo di assistenza contrattuale

ART. 16- Pari opportunità

ART. 17- Appalti

ART. 18- Dirigenti Sindacali

ART. 19- Permessi Sindacali delle R.S.U./RSA

ART. 20- Diritto di affissione

ART. 21- Assemblea

ART. 22- Contributi sindacali

ART. 23- R.S.U./RSA- Compiti e funzioni delle R.S.U./RSA

ART. 24- Composizione delle R.S.U.

TITOLO IV – WELFARE DEL COMPARTO SOCIALE

ART. 25 – Fondo di Previdenza Complementare

ART. 26 – Fondo di Assistenza Sanitaria Supplementare

TITOLO V- COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

ART. 27- Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

ART. 28- Composizione delle controversie

TITOLO VI- MERCATO DEL LAVORO

ART. 29- Mobilità e mercato del lavoro

ART. 30- Formazione

ART. 30 BIS- Fondo interprofessionale per la formazione continua

ART. 31- Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria e lavoratori svantaggiati

TITOLO VII- CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 32- Classificazione del personale

ART. 33- Indennità di alta professionalità

ART. 34- Mansione e cambiamento di qualifica

TITOLO VIII- ASSUNZIONE E TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 35- Assunzione

ART. 36- Documenti per l'assunzione

ART. 37- Periodo di prova

ART. 38- Apprendistato

ART. 39 – Contratto intermittente

ART. 40 – Lavoro a tempo parziale

ART. 41 – Contratto di lavoro a tempo determinato

ART. 41 BIS- Contratti di solidarietà difensivi ed espansivi

ART. 42 – Imprese a carattere stagionale- Riassunzione

ART. 43 - Particolari tipi di lavoro flessibile: il Telelavoro

ART. 44 - Contratto di somministrazione a tempo determinato e indeterminato

TITOLO IX – ORARIO DI LAVORO

ART. 45 – Orario di lavoro

TITOLO X – LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO NOTTURNO-FESTIVO – INDENNITA' DI TURNO

ART. 46 – Lavoro ordinario notturno

ART. 47 – Lavoro straordinario, festivo, notturno –decorrenza

ART. 48 – Indennità di turno

ART. 49 – Servizio con obbligo di residenza nella struttura

ART. 50 – Pronta disponibilità - Reperibilità

TITOLO XI – RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI

ART. 51 – Riposo settimanale

ART. 52 – Festività

ART. 53 – Permessi retribuiti

ART. 54 – Diritto allo studio – permessi delle 200 ore

ART. 55 – Permessi non retribuiti

TITOLO XII – FERIE

ART. 56 – Ferie

ART. 57 – Determinazione del periodo di ferie

ART. 58 – Funzioni pubbliche elettive

TITOLO XIII – CONGEDI, ASPETTATIVA, SOSPENSIONE DEL LAVORO

ART. 59– Congedi retribuiti

ART. 60 – Congedo straordinario retribuito ed aspettativa per gravi motivi familiari

ART. 61 – Congedo per matrimonio

ART. 62 – Servizio militare – servizio civile

ART. 63 – Congedo di maternità e paternità, permessi, normativa

ART. 64 – Divieto di licenziamento – dimissioni

ART. 65 – Ritiro patente

ART. 66 – Sospensione del lavoro

TITOLO XIV – MALATTIE ED INFORTUNI

ART. 67 – Malattia e infortunio

ART. 68 – Obblighi del lavoratore

ART. 69 – Periodo di comporto

ART. 70 – Trattamento economico di malattia

ART. 71 – Infortunio

ART. 72 – Trattamento economico di infortunio

ART. 73 – Aspettative non retribuite per malattia professionale

ART. 74 – Superamento barriere architettoniche e abiti da lavoro

ART. 75 – Norme di rinvio

TITOLO XV – TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 76 – Trattamento economico – anzianità

ART. 77 – Retribuzione

ART. 78 – Accordi di Gradualità

ART. 79 – Corresponsione della retribuzione

TITOLO XVI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 80 – Risoluzione del rapporto di lavoro

ART. 81 – Dimissioni

ART. 82 – Preavviso

ART. 83 – Indennità sostitutiva del preavviso

ART. 84 – Rilascio dei documenti di certificato del lavoro

ART. 85 – Trattamento di fine rapporto

ART. 86 – Cessione, trasformazione e successione di azienda

ART. 87 – Mobilità e Trasferimenti

ART. 88 – Comportamenti in servizio

TITOLO XVIII – DOVERI DEL PERSONALE E CODICE DISCIPLINARE

ART. 89 – Responsabilità civile verso terzi

ART. 90 - Patrocinio Legale

ART. 91 – Condizioni di miglior favore

ART. 92 – Ritardi e assenze

ART. 93 – Comunicazione cambiamento domicilio

ART. 94 – Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

ART. 95 – Codice disciplinare

TITOLO I - PARTE GENERALE

ART 1- VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto, costituito da XVII titoli contenenti **94 articoli**, fermo quanto in materia previsto dal protocollo preliminare di intesa, disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente e dei soci lavoratori che prescelgono la forma di lavoro dipendente delle cooperative sociali operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo che:

a) svolgono interventi, gestiscono servizi, nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo ed attività connesse;

b) hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale e l'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate o in condizioni di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali soggetti al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;

c) svolgono attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratrici e lavoratori normodotati e lavoratrici e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatrici o portatori i soggetti avviati al lavoro, nonché, in base alle modalità di organizzazione della produzione.

Pertanto, per le persone svantaggiate presenti nelle cooperative che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, l'attività lavorativa rappresenta uno strumento atto a integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio ed a verificare il grado di sviluppo delle capacità lavorative degli stessi.

A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

- comunità alloggio per minori;
- centro di informazione e/o di orientamento;
- servizi di segretariato sociale, centri di ascolto, sportelli sociali e/o strutture ad essi affini e/o similari;

- centri di aggregazione giovanile;
- servizi di animazione territoriale;
- comunità terapeutiche per soggetti tossicodipendenti;
- comunità alloggio per portatrici e portatori di handicap fisici e psichici;
- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziane e anziani;
- gestione di strutture protette;
- gestione di asili nido, centri per l'infanzia, baby parking, nidi domiciliari e/o strutture ad essi similari;
- gestione di iniziative e attività di carattere umanitario e sociale quali, a titolo meramente esemplificativo:
    - Centri accoglienza profughi e richiedenti asilo;
    - accoglienza minori non accompagnati;
    - alloggi per bisognosi e mense "sociali";
- attività di inserimento lavorativo e di lavoro con presenza di persone svantaggiate realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale;
- attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi-residenziali e residenziali;
- gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;
- gestione di RSA per qualsiasi categoria di utenti;
- gestione di studi medici e dentistici.

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone la socia-lavoratrice e il socio-lavoratore nel diritto dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici e alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel

contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, fermo restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico complessivo delle socie-lavoratrici e dei soci-lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione tranne che per i soci lavoratori di cooperativa.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le O.O.S.S. stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate 'ad personam'.

La UN.I.COOP., nell'ambito dei rapporti di reciproca collaborazione, si impegna a promuovere l'applicazione del presente contratto fra le cooperative associate, senza che da ciò possa derivare a suo carico alcuna responsabilità di carattere contrattuale.

La UN.I.COOP. si impegna altresì a non promuovere e a non favorire, nell'arco di vigenza del presente CCNL, azioni intese a portare all'applicazione di altro CCNL di riferimento, anche nell'ambito delle singole cooperative.

Le Parti si impegnano a recepire all'interno del presente CCNL quanto eventuali innovazioni normative dispongano in materia di soci lavoratori, ferma l'applicabilità del presente CCNL ai fini della determinazione del trattamento economico minimo spettante al socio-lavoratore il cui contratto di lavoro, ulteriore rispetto al contratto sociale ex art. 9 Legge 14 febbraio 2003 n. 30, si atteggi quale lavoro subordinato.

Il presente contratto, ha efficacia in tutto il territorio nazionale.

Le Parti statuiscono di limitare l'ambito di applicazione del presente CCNL alle Cooperative aderenti all'Organizzazione datoriale firmataria e/oalle società o enti giuridici aderenti all'Ente Bilaterale costituito dalle medesime Organizzazioni firmatarie; in ogni caso, le Parti i danno reciprocamente atto che tutti gli adempimenti a carico delle aziende relativi alle disposizioni contenute in ogni singolo articolo del presente CCNL costituiscono elementi

essenziali ed inscindibili per l'applicazione del presente CCNL da parte delle aziende stesse.

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

ART.2 – PERSONE SVANTAGGIATE

Per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'art. 4 della legge 8.11.1991 n. 381 "Disciplina delle Cooperative Sociali".

Gli istituti di cui al presente articolo sono applicabili, previa verifica tra le parti a livello locale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.

Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa.

Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda la durata e le modalità dell'inserimento.

I Comitati misti paritetici di cui all'art.9, laddove costituiti, assumono l'onere di sollecitare e promuovere presso gli enti locali un'azione di coordinamento e di supporto alle cooperative per tutta la durata del progetto di inserimento lavorativo tramite la garanzia di:

- servizi terapeutico-riabilitativi (e di verifica dell'evoluzione del disagio);
- di assistenza alla persona e alla famiglia;
- di trasporto;
- di formazione;
- di orientamento per la rimozione delle barriere architettoniche;
- di informazione sulle prestazioni fruibili e sulle modalità;
- di sostegno dell'esperienza cooperativa tramite anche committenze pubbliche.

Allo stesso modo, alla luce della legge di riforma del collocamento Obbligatorio (L. 68/99), i Comitati misti paritetici in collegamento con le istituzioni di governo del mercato del lavoro promuovono politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

Relativamente alle persone svantaggiate di cui trattasi le parti convengono sulle seguenti modalità di trattamento:

A) Alle persone svantaggiate viene riconosciuto il trattamento contrattuale per le mansioni effettivamente svolte in cooperativa.

B) I Comitati misti paritetici, in raccordo con la Commissione circoscrizionale per l'impiego e i servizi dell'AUSL, a supporto dell'inserimento in mansioni confacenti alle condizioni psico-fisiche, attitudinali e professionali delle persone svantaggiate, sulla base di un'articolata informazione fornita dalla impresa cooperativa preventivamente all'avvio di un percorso di inserimento lavorativo e all'adozione di forme di sostegno, esprimono un parere motivato e controllano, anche con interventi diretti a livello aziendale, la corretta attuazione da parte delle cooperative dei seguenti strumenti adottati sulla base di progetti personalizzati:

1) convenzioni con enti locali, AUSL e/o ASP, Fondazioni o ex IPAB ed eventuali organismi associativi per "borse di lavoro" o assunzione del carico degli oneri sociali anche in presenza di Contratti di Apprendistato;

2) contratti a tempo determinato;

3) contratti part-time (anche verticale, per consentire la fruizione di cure e terapie riabilitative),contratti di lavoro ripartito, di telelavoro;

C) Per le persone svantaggiate inserite nelle cooperative principalmente con uno scopo di recupero sociale e per le quali la partecipazione ad attività lavorativa rappresenta esclusivamente uno strumento socializzante a valenza pedagogica e terapeutica, atto ad integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare l'eventuale grado d'idoneità al lavoro delle persone stesse, può essere previsto l'instaurarsi di specifici rapporti sulla base di progetti personalizzati concordati con la Pubblica Amministrazione. I progetti di inserimento lavorativo, di cui i Comitati misti paritetici controllano l'applicazione e gli sviluppi, devono comunque prevedere i tempi di svolgimento, le modalità di rapporto con la persona interessata (accoglienza in strutture residenziali, inserimento in stages formativi, in gruppi di lavoro, affidamento attività manipolativa), il coinvolgimento di operatrici e operatori ed istituzioni interessate.

Al termine di tali progetti e in presenza di possibili evoluzioni positive possono essere adottati gli strumenti di agevolazione all'inserimento lavorativo previsti al punto precedente.

D) Laddove a conclusione di un progetto individualizzato di inserimento lavorativo non siano raggiunti i livelli produttivi previsti da parte del soggetto inserito e non vi siano, quindi, gli estremi per ipotizzare una permanenza in azienda, la cooperativa propone ai Comitati misti paritetici, dove costituiti, che esprimono su ciò parere vincolante, la possibilità di adottare gli strumenti atti a prevedere la prosecuzione del rapporto di lavoro a condizioni specifiche e personalizzate.

E) Le parti potranno richiedere ai Comitati misti paritetici la revisione del rapporto instaurato in base alle modalità di trattamento di cui ai punti A) e B) in relazione all'evoluzione o alla modifica delle condizioni psico-fisiche delle persone svantaggiate.

F) Qualora i Comitati misti paritetici non siano stati istituiti, le imprese si obbligano ad inviare la documentazione relativa ai progetti personalizzati all'Organizzazione Sindacale territorialmente competente.

Le parti in relazione ai cambiamenti intercorsi e/o intercorrenti in merito al tema dell'inserimento lavorativo convengono di effettuare un confronto sull'intera materia, definendo, se del caso, una ipotesi di rideterminazione del complesso degli istituti.

ART. 3 – NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

In attuazione di quanto previsto dalla legge 12.6.1990 n. 146 e dalla legge 83/2000, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo i seguenti servizi essenziali:

- le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica ed il benessere psico-fisico del lavoratore e/o quanto economicamente necessario al soddisfacimento delle necessità dei vita attinenti a diritti della persona costituzionalmente garantiti nei confronti di:

- persone non autosufficienti;
- minori;
- soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede aziendale, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

A livello aziendale potranno, inoltre, essere definite altre tipologie di servizio cui applicare la normativa del presente articolo.

Nota a verbale:

Le parti si impegnano, entro 6 mesi dalla firma del presente C.C.N.L., a definire un accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero ai sensi della L. 146/90 e successive modificazioni.

ART. 4 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha durata triennale, decorre pertanto dal 1/1/2017 e scade 31/12/2019, sia per gli aspetti normativi che retributivi, salvo che per le norme per le quali sia prevista apposita decorrenza e durata.

L'efficacia, gli effetti e la durata del presente CCNL si estende oltre la sua naturale scadenza e fino al rinnovo dello stesso CCNL.

ART. 5 - REGOLAMENTI AZIENDALI E COLLABORAZIONI ATIPICHE

In considerazione del fatto che il socio lavoratore intrattiene con la cooperativa un rapporto associativo, in forza del quale egli partecipa responsabilmente ai risultati economici e al rischio d'impresa, contribuendo con la propria attività lavorativa all'elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo della sua azienda, i regolamenti aziendali relativi ai rapporti di lavoro con i soci cooperatori possono prevedere per costoro condizioni di lavoro

diverse, ma complessivamente non peggiorative, rispetto a quanto previsto dagli istituti contrattuali del presente CCNL e/o maggiorazioni retributive nel corso dell'esercizio sociale.

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

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

Lavoratori atipici

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

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 2, co. 2, lett. a) del decreto legislativo n. 81/2015, attuativo della Legge delega del 2014 n. 183, le Parti intendono determinare una disciplina specifica riguardante il trattamento economico e normativo delle tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come le cosiddette collaborazioni atipiche (co.co.co)organizzate dal committente.

La suddetta specifica disciplina,prevista dal presente articolo, troverà applicazione fino alla naturale scadenza dei singoli rapporti di collaborazione, a condizione cheall'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 modalità di gestione delle risorse umane diverse rispetto a quelle previste dal lavoro subordinato e/o 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 alla prestazione oggetto del contratto 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 e/o realizzazione dell'opera e/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.

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 qualisarà 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 e gli accordi sindacali,che le contengono, dovranno essere depositati presso le competenti DTL.

Art. 6 – TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/90.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

ART. 7 – TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATRICI E PORTATORI DI HANDICAP

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5.2.1992 n. 104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone handicappate e successive modificazioni ed alla Legge del 8 marzo del 2000, n. 53. La fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art.33 della stessa legge non comporta una contestuale riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima.

ART. 8 – TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI CHE SVOLGONO ATTIVITA' DI VOLONTARIATO AI SENSI DELLA LEGGE N. 266/91

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro n. 266/91, convengono che le lavoratrici e i lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate,compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente C.C.N.L..

TITOLO II - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

ART 9 - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E MATERIE

Le parti convengono che la contrattazione viene effettuata esclusivamente su due livelli: nazionale per il primo livello ed integrativo decentrato per il secondo.

- **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 i tassi di inflazione, 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.

Il secondo livello di contrattazione è di competenza della R.S.U/R.S.A. unitamente all'Organizzazione Sindacale firmataria competente per livello ed ha la medesima durata del CCNL di riferimento.

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro, possa portare anche a deroghe peggiorative rispetto a quelli definiti dal presente contratto collettivo.

Le erogazioni retributive derivanti da accordi a livello di settore merceologico o aziendale o consortile saranno strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa medesima.

Pertanto al fine della definizione di tale elemento territoriale le parti valuteranno in particolare gli andamenti di tutti o alcuni dei seguenti indicatori determinati nella loro dimensione regionale e valutati anche alla luce di

eventuali specificità territoriali, rilevati dai corrispondenti Osservatori Regionali:

2) rapporto fatturato/occupato, tenendo conto delle dinamiche occupazionali;
3) rapporto fatturato/costo del lavoro;
4) tempi medi di pagamento da parte della committenza;
5) durata media degli appalti;
6) gamma di tipologie di servizio offerte e di professionalità impiegate;
7) eventuali ulteriori indicatori potranno essere definiti nel confronto regionale di cui di seguito nel presente articolo.

Gli accordi per settore merceologico territoriale prevedranno, tra l'altro, parametri, criteri e quantità dell'erogazione dell'elemento retributivo territoriale demandando al livello aziendale la verifica tra le parti dei risultati raggiunti ai fini della conseguente effettiva erogazione dei premi nelle singole imprese.

Lo stesso Elemento Retributivo Territoriale sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, poiché la correlazione ai risultati conseguiti è assunta dalle parti quale parametro di definizione per la corresponsione e l'ammontare.

Tali erogazioni integrative avranno pertanto la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori.

Con le succitate connotazioni, pertanto, le stesse erogazioni avranno i requisiti per l'applicazione dei particolari regimi contributivo e fiscale di cui all'art. 2 della legge 23 maggio 1997 n.135 e successive integrazioni. Le parti si danno atto, inoltre, che le medesime erogazioni non sono computabili agli effetti legali e dei vari istituti contrattuali, ivi compreso il TFR e le mensilità aggiuntive.

d)Materie rinviate alla contrattazione di 2° livello

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:

- esame e definizione a livello territoriale o aziendale di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di mobilità territoriale e flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali;
- attuazione della disciplina della formazione professionale anche attraverso l'utilizzo di metodologie ad alto contenuto tecnologico (F.A.D. – Formazione a Distanza);
- Definizione dei termini e delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati all'attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 55;
- Individuazione a livello territoriale o aziendale dei casi di lavoratori non appartenenti alla qualifica di "quadro", i quali per le funzioni svolte e per l'alta professionalità richiesta abbiano diritto alla relativa indennità e misura della stessa;
- Esame delle posizioni di lavoro a livello aziendale per l'individuazione dei requisiti per l'attribuzione della qualifica di quadro ed eventuale incremento della indennità di funzione;
- Determinazione dei minimi di retribuzione integrativa a livello territoriale o di settore-accordi di salario variabile a livello di settore merceologico o di consorzio;
- Disciplina mediante norme del contratto di 2° livello o accordi aziendali del recupero ore non lavorate per causa di forza maggiore;
- Inquadramento delle mansioni non esemplificate nei profili;
- Erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa medesima; per i consorzi tali erogazioni potranno essere collegate ai risultati delle cooperative associate. Tali erogazioni devono rispondere alle caratteristiche di cui al comma 3 della lettera c) del presente articolo;

- Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio.

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

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

ART.10 – PROCEDURE DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

a1) disdetta di una delle parti: almeno 8 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o a mezzo di posta certificata;

a2) invio della piattaforma da parte dell'Organizzazione Sindacale firmataria: almeno 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o a mezzo di posta certificata;

a3) inizio della trattativa tra le parti: almeno 3 mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi antecedenti, qualora il negoziato si apra nel rispetto dei termini previsti al comma precedente e nel mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui alla lettera a2), la disposizione di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai 7 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In caso di mancata o ritardata disdetta del CCNL, esso nella sua globalità s'intenderà successivamente prorogato di un anno e così di anno in anno.

ART. 11- PROCEDURE, TEMPI E DURATA DELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

La contrattazione di 2° livello (territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile) ha durata triennale e, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di un mese dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente dalla presentazione delle richieste di rinnovo al termine dei 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione di secondo livello, ciascuna delle parti può chiedere la mediazione da parte, rispettivamente, della struttura nazionale per le contrattazioni regionali e delle strutture regionali per le contrattazioni provinciali e/o sub-regionali o di settore merceologico. A tal fine, le strutture territoriali competenti si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire e/o gestire la controversia interpretativa o l'esercizio della contrattazione decentrata.

Per la durata della procedura di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

Sono fatti salvi i tempi e le procedure previste dagli accordi di 2° livello preesistenti a livello di settore merceologico, aziendale o consortile.

TITOLO III – RELAZIONI SINDACALI

ART. 12 – SISTEMI DI CONCERTAZIONE E INFORMAZIONE

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le parti inoltre convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione e all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale.

Le sedi di informazione e concertazione sono le seguenti:

- Livello Nazionale

Di norma annualmente, entro il primo quadrimestre, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno per:

- valutare l'andamento del settore;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;
- valutare le esigenze del settore al fine di promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi dello stesso, nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

- Livello Provinciale e Regionale

Di norma annualmente, entro il primo semestre, su richiesta dell'Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto, la Associazione Nazionale delle Cooperative fornirà informazioni relativamente ai programmi che comportano nuovi insediamenti o processi di mobilità dei lavoratori, nonché sugli andamenti occupazionali e sulla struttura della occupazione con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile e sui processi di esternalizzazione.

Il suddetto incontro verterà anche sull'opportunità di:

• raccordare la presenza e lo sviluppo della cooperazione distributiva con i programmi degli enti pubblici territoriali e con le necessità complessive del settore distributivo nel territorio, in una prospettiva riformatrice, mettendo in atto iniziative reciproche volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono tale sviluppo;

• assumere eventuali iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello regionale, affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL.

In occasione di prevedibili provvedimenti legislativi e/o amministrativi relativi agli orari degli esercizi commerciali le parti interessate concorderanno incontri specifici prima dell'adozione dei provvedimenti da parte dell'autorità competente.

Le parti si danno atto che qualora il diritto di informazione, per la qualità e la dimensione delle materie, interessi più Regioni, il confronto avverrà fra le stesse parti stipulanti il presente CCNL.

• Livello Aziendale

Di norma semestralmente verranno fornite, entro il primo semestre e su richiesta, alle R.S.U./ R.S.A. di cui all'art. 24, adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti e/o di convenzione o appalto con gli Enti Pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.

Inoltre in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno, su richiesta, tempestivamente fornite alle R.S.U./ R.S.A.

• Comitati Misti Paritetici

Comitato Misto Paritetico Nazionale

A livello nazionale le parti stipulanti costituiscono il "Comitato Misto Paritetico Nazionale", con sede in Roma, composto da 4 rappresentanti dell'Associazione Nazionale delle Cooperative e da 4 rappresentanti dell'Organizzazione Sindacale firmatarie, nonché eventuali supplenti.

Compiti principali di tale comitato sono:

Rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del C.C.N.L. sulla base dei rispettivi programmi di sviluppo.

Incentivare e promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione.

Promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, percorsi formativi previsti dal Decreto legislativo 09/04/2008 n°81, e successive integrazioni e/o modificazioni anche in riferimento all'apprendistato ed ai conseguenti possibili stage e tirocini formativi, in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi finalizzati ai medesimi scopi.

Analizzare, progettare e di conseguenza favorire le opportunità di accesso per la cooperazione ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo.

Predisporre progetti pilota di formazione professionale da realizzare a livello nazionale e/o territoriale.

Promuovere e coordinare, a livello nazionale e territoriale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con i Ministeri competenti, le Regioni ed altri Enti interessati.

Valorizzare in tutti gli ambiti significativi la specificità delle relazioni sindacali della cooperazione sociale.

Estendere e rafforzare l'esistenza dei Comitati Misti Paritetici Regionali.

Rafforzare e diffondere l'azione degli Osservatori (a cominciare da quelli esistenti , attraverso la definizione di obiettivi annuali e un minimo di risorse).

Confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito alla evoluzione della normativa nazionale e comunitaria del settore;

Realizzare una informazione reciproca in materia di Politiche del lavoro e di riforma del sistema Socio-Sanitario-assistenziale-Educativo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;

Sviluppare analisi sui sistemi di partecipazione e sul dialogo sociale europeo, nonché individuare apposite forme finalizzate alla certificazione della corretta

applicazione contrattuale da parte delle cooperative operanti nel settore per gli usi previsti dalle leggi e segnalare agli organismi competenti eventuali inadempienze.

Attivare iniziative e strumenti per favorire l'applicazione del C.C.N.L. anche utilizzando i dati forniti dagli appositi Osservatori.

Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi realizzati, valutarne la rispondenza al dettato del presente C.C.N.L. e trasmettere le valutazioni alle parti.

Il Comitato Misto Paritetico Nazionale per la realizzazione degli obiettivi di cui sopra stabilirà un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti Bilaterali Confederali, sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi Enti Bilaterali al fine di fruire delle competenze e delle attività di tali Enti e di ottimizzare l'accesso e l'utilizzazione delle relative risorse necessarie.

In caso di assenza o di inattività dei Comitati Misti Paritetici Regionali o per progetti che interessano più ambiti regionali, il Comitato Misto Paritetico Nazionale può svolgere anche funzioni di promozione delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art.18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998.

Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente C.C.N.L. il regolamento attuativo del Comitato Misto Paritetico Nazionale di cui al presente articolo.

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti il C.M.P.N. predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo alle parti le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime.

E) Comitati Misti Paritetici Regionali

A livello regionale e, con accordo tra le parti a livello provinciale, le parti stipulanti costituiranno i "Comitati Misti Paritetici", composti da 3 rappresentanti dell'Associazione Nazionale delle Cooperative e da 3 rappresentanti dell'Organizzazione Sindacale, nonché eventuali supplenti.

Compiti principali di tali comitati sono:

Attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative del settore.

Effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore.

Rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del C.C.N.L. sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo Regionali, sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi Enti Bilaterali al fine di fruire delle competenze e delle attività di tali Enti e di ottimizzare l'accesso e l'utilizzazione delle relative risorse necessarie.

Svolgere anche funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione di tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998.

I Comitati Misti Paritetici Regionali coordineranno la propria attività con il Comitato Misto Paritetico Nazionale stabilendo un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti Bilaterali Confederali Regionali, in merito alle iniziative individuate e sviluppando quei compiti previsti per il C.M.P.N. che hanno attinenza con lo specifico territorio.

Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente C.C.N.L. il regolamento attuativo dei C.M.P.R. in coerenza con quello Nazionale di cui al presente articolo.

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti e per l'attività dell'Osservatorio Regionale il C.P.M.R. predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo alle parti le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime.

ART. 13 - OSSERVATORIO NAZIONALE

Al fine di raccogliere, elaborare e utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse reciproco sotto specificati, le parti convengono di costituire l'Osservatorio Nazionale, concordando di incontrarsi nei sei mesi successivi alla stipula del C.C.N.L. per definire uno specifico regolamento per il suo funzionamento e per

l'individuazione dei modi più efficaci per supportarne l'attività con le necessarie risorse tecniche e finanziarie.

L'Osservatorio avrà competenza e costituirà la sede per:

I) confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito alla evoluzione della normativa nazionale e comunitaria del settore;

II) realizzare una informazione reciproca in materia di politiche del lavoro e di riforma del sistema distributivo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;

III) analizzare la struttura del settore della distribuzione cooperativa nonché quella della occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento;

IV) seguire l'andamento della occupazione femminile e acquisire conoscenze adeguate alla specificità della materia, promuovendo attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità;

V) rilevare eventuali problematiche derivanti dall'inserimento in azienda di lavoratori extracomunitari, tossicodipendenti, etilisti e portatori di handicap ed individuare le iniziative che possono concorrere alla loro risoluzione;

VI) sviluppare una analisi generale dei fabbisogni formativi del settore;

VII) svolgere indagini ed approfondire lo stato delle relazioni sindacali anche a livello europeo, l'evoluzione e gli esiti della contrattazione collettiva del settore, esaminando le dinamiche contrattuali nel complesso della distribuzione commerciale e quelle del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e contribuzione sociale;

VIII) seguire lo sviluppo del lavoro interinale e del telelavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali e dei lavori atipici;

IX) sviluppare analisi sui sistemi di partecipazione nella distribuzione commerciale e cooperativa in Italia e in Europa e sul dialogo sociale europeo.

X) ricevere dalle organizzazioni territoriali, gli accordi realizzati a livello aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL.

XI) promuovere e stimolare l'investimento nella riqualificazione energetica degli edifici, e l'utilizzo di sistemi fotovoltaici, e tutte quelle iniziative di Certificazione Qualitativa del prodotto o del servizio, che possano contribuire alla riduzione dei costi e conseguentemente alla sostenibilità dell'idea cooperativa.

A livello nazionale si effettueranno degli incontri al fine di monitorare le politiche del lavoro, nonché le iniziative formative svolte per la categoria dei Quadri mediante il coinvolgimento di una rappresentanza degli stessi. L'Osservatorio Nazionale istruisce su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, con riferimento a sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, dell'organizzazione del lavoro, dell'innovazioni tecnologiche e delle altre materie affidate dalle parti.

Tutte le elaborazioni e le proposte della sezione dell'Osservatorio Nazionale saranno presentate nel corso di un apposito incontro alle parti stipulanti il CCNL per consentire, anche attraverso la sottoscrizione di uno specifico accordo, l'eventuale inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto, ivi compresa l'individuazione di nuove figure professionali.

Le parti convengono di effettuare una prima verifica sullo stato di funzionamento e sulla realizzazione delle attività dell'Osservatorio a conclusione del primo biennio di vigenza del presente CCNL.

ART. 14 –ENTE BILATERALE E WELFARE CONTRATTUALE

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

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

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

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite una contribuzione dello 0,25% complessivo calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,20%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,05%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,90% della retribuzione lorda di paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

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

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

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

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

- la strutturazione del mercato del lavoro ed anche la gestione di prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito;

- la programmazione delle attività formative e la determinazione delle modalità di attuazione delle formazione professionale in azienda con particolare riferimento al nuovo contratto di apprendistato ;

- la promozione di corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale;

- la funzione certificatoria dei contratti di lavoro, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta qualificazione del contratto di lavoro, nonché dei processi di outsourcing, in funzione di un corretto utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi o regolamenti possono affidargli;

- la funzione certificatoria dei regolamenti interni di cui alla L. 142/2001, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta applicazione, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi e/o i regolamenti possono affidargli;

- la funzione di regolamentazione del mercato del lavoro attraverso la promozione di una occupazione regolare e di qualità;

- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;

- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;

- il supporto e integrazione alle funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati su tutto il territorio nazionale;

- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

EBILCOOP, attraverso le proprie commissioni competenti, individuerà altresì figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa di particolare rilevanza.

Svilupperà inoltre l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Associazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

ART. 15 - CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Le aziende cooperative e i lavoratori sono tenuti a versare a favore delle Associazioni stipulanti il C.C.N.L. un contributo a titolo di assistenza contrattuale.

L'entità di tale contributo viene fissata nello 0,60% del minimo contrattuale nazionale conglobato per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità, di cui lo 0,45% a carico dei datori di lavoro e lo 0,15% a carico del lavoratore. Il contributo di assistenza 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 sociale, le parti si danno specificatamente atto che la quota complessiva pari allo 0,60% sarà versata interamente ad EBILCOOP che provvederà alla ripartizione cosi come segue: l' Assistenza Contrattuale pari al lo 0,20%- sarà accantonata per essere destinata al finanziamento di EBILCOOP, la restante parte complessivamente pari allo 0,40% sarà redistribuita in pari misura alla UNICOOP e alla UGL SANITA', 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 0,90% 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.

ISTITUTI DI PATRONATO

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

ART. 16-PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, nel quadro dei programmi dell'osservatorio previsto dall'art. 14 del presente C.C.N.L., in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n. 635/1984 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna (Legge n. 125/1991 e successive modifiche), attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò l'osservatorio di cui all'art. 14 avvalendosi anche del contributo di esperti, svolgerà i seguenti compiti:

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende e dall'Associazione Nazionale delle Cooperative;

b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria e delle iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei paesi della CEE in applicazione della citata Raccomandazione n. 635/1994, direttiva 73/2002 e dei programmi di azione 82/1985 e 86/1990 della Comunità Europea;

c) proporre, sulla base di una analisi della situazione, e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per quanto concerne l'accesso al lavoro, la collocazione professionale, il riconoscimento del valore del lavoro, i processi formativi e di sviluppo della carriera, utilizzando per questo ultimo aspetto anche corsi di 200 ore e il Fondo Sociale Europeo.

d) proporre e promuovere specifiche azioni nell'ambito del welfare sociale tese a consentire l'acquisto di servizi di conciliazione vita-lavoro, quali a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo l'erogazione di assegni di cura da parte degli enti locali o Aziende Sanitarie Locali in sostituzione dei servizi alla persona domiciliari o residenziali, nonché di voucher per i servizi di cura domestica.

L'osservatorio, in relazione all'attività svolta, invierà annualmente alle parti stipulanti apposito rapporto.

a) Commissione pari opportunità

Le parti concordano di istituire Commissioni di pari opportunità a livello territoriale nonché a livello aziendale per le imprese la cui tipologia sarà individuata territorialmente e finalizzate a:

- formazione di programmi e progetti mirati a rimuovere le cause che pregiudicano di fatto la realizzazione di pari opportunità e la individuazione di misure di valorizzazione del lavoro femminile;

- promozione dell'assunzione di personale femminile in attività professionali non tradizionali, al fine di agevolare la collocazione delle lavoratrici in un più ampio arco di posizioni di lavoro.

b) Difesa della dignità della persona

Le parti convengono sull'esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona da ogni forma di discriminazione e di ricatto, adottando tutte le misure utili in tal senso e pertanto assumono ad orientamento generale la risoluzione del Consiglio della CEE del 20.5.1990 e la direttiva n. 73/2002.

Le Commissioni di pari opportunità potranno organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno, fornendo alle aziende del settore le necessarie indicazioni e promuovendo una capillare applicazione delle buone prassi.

.

ART. 17 -APPALTI

A fronte di esigenze di significativi processi di decentramento e terziarizzazione verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui all'art.

12 del presente CCNL al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenza sull'occupazione.

Le aziende appaltanti devono inserire nei contratti con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. Alle imprese cooperative sarà richiesto il rispetto della Legge 142/2001, anche per quanto riguarda l'adozione di un regolamento interno sulla tipologia dei rapporti da attuare con i soci lavoratori ai sensi dell'articolo 6 della stessa Legge 142, nonché il rispetto dell'articolo 7 comma 4 della Legge 31/2008.

Le aziende appaltanti inoltre opereranno controlli per verificare il rispetto delle norme da parte delle imprese appaltatrici.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda potranno usufruire dei servizi previsti per i lavoratori dell'azienda appaltante con opportune intese tra azienda appaltante ed azienda appaltatrice.

CAMBIO GESTIONE

Rilevato che il settore è notevolmente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditamento soggetti a frequenti cambi di gestione, allo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, viene concordato che :

- L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali e alle RSU.
- L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento), darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione.

E nel caso in cui l'azienda subentrante nei successivi sei mesi dall'erogazione del servizio dovesse ricorrere all'assunzione di nuovo personale (non già in forze nella cooperativa stessa) lo stesso sarà ricercato tra quello in forze nella cooperativa uscente.

ART. 18 - DIRIGENTI SINDACALI

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici dell'Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente contratto;
- di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite, ai sensi degli artt. 19 e 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e che risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie dell' Organizzazione predetta;
- della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo della R.S.A., nelle aziende che, nell'ambito dello stesso Comune, occupano più di otto dipendenti.

L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto, con lettera raccomandata, all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

ART. 19 - PERMESSI SINDACALI DELLE R.S.U.

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del precedente articolo hanno diritto ai necessari permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di settanta ore annue, nelle aziende con un numero di dipendenti superiore a quindici e di trenta ore annue nelle aziende con un numero di dipendenti superiore ad otto.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi o convegni di natura sindacale, in misura non superiore ad otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al precedente comma devono darne comunicazione per iscritto al datore di lavoro almeno tre giorni prima per il tramite dei competenti organismi dell'Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto.

I componenti delle R. S. U. di cui alla lettera c) del precedente articolo hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, in misura pari ad otto ore mensili, nelle imprese che occupano fino a 200 dipendenti e

pari ad un'ora all'anno per ciascun dipendente, nelle imprese che occupano oltre a 200 dipendenti.

Il diritto di cui al comma che precede spetta a 3 componenti per la R. S. U. costituita nelle unità produttive che occupano più di 15 e fino a 200 dipendenti e a tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui ai due commi precedenti, devono darne comunicazione per iscritto al datore di lavoro almeno 2 giorni prima, tramite i competenti organismi dell'Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto.

I Dirigenti per le ore di permesso retribuito riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore effettivamente usufruite. Detto rimborso non rientra nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali, a norma dell'art. 3, legge n. 402/96.

ART.20 - DIRITTO DI AFFISSIONE

E' consentito all'Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL di far affiggere in appositi spazi comunicazioni a firma delle responsabili e dei responsabili del Sindacato medesimo, in ossequio al disposto di cui agli artt. 25 e 35 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

ART. 21- ASSEMBLEA

Nelle unità produttive nelle quali siano occupati più di quindici dipendenti, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 ore annue per le quali verrà corrisposto un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Il rimborso viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e

assistenziali ai sensi dell'art. 3, D.L. n. 318 del 14.6.96, convertito con modificazione in legge n. 402, il 29.7.96.

Le riunioni sono indette dall'organizzazione sindacale aziendale RSU o RSA su materie di interesse sindacale e del lavoro, anche con la partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

La data, l'orario e l'ordine del giorno delle riunioni in azienda dovranno essere comunicati per iscritto alla Direzione dell'impresa di norma almeno 24 ore prima dello svolgimento.

L'azienda metterà a disposizione idonei locali per le riunioni stesse.

E' prevista la possibilità di assemblee di gruppo aziendale.

ART. 22 - CONTRIBUTI SINDACALI

Le parti convengono che la cooperativa provvederà alla trattenuta del contributo associativo-sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'impresa dovrà versarla.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega, che la revoca della stessa, devono essere inoltrate in forma scritta, alla cooperativa di appartenenza ed alla Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto.

Le trattenute mensili operate dalle singole cooperative sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in base alle deleghe come sopra presentate sono versate entro il 10° giorno del mese successivo, secondo le modalità comunicate dall'Organizzazione Sindacale con accompagnamento di distinta nominativa.

La cooperativa è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alla Organizzazione Sindacale.

ART. 23 - R.S.U./RSA COMPITI E FUNZIONI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE.

Le R.S.U./RSA aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'Organizzazione Sindacale e dell'Associazione Nazionale delle Cooperative stipulanti il presente contratto, svolgono, unitamente alle Associazioni di appartenenza, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali dell'Organizzazione Sindacale.

ART. 24 - COMPOSIZIONE DELLE R.S.U./RSA

In via sperimentale nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria se costituita è composta come segue:

- da 16 a 100 soci lavoratori e dipendenti – 2 rappresentanti
- da 101 a 300 soci lavoratori e dipendenti- 3 rappresentanti
- oltre i 300 soci lavoratori e dipendenti- 4 rappresentanti

Nelle unità produttive che occupano più di 600 dipendenti la R.S.U/RSA. è incrementata di 1 rappresentante ulteriore ogni 800 dipendenti.

Le parti si incontreranno, su richiesta, prima della scadenza del presente contratto per verificare la possibilità di consolidamento della sperimentazione di cui al primo comma, unitamente alla formazione del regolamento per l'elezione delle RSA

TITOLO IV – WELFARE DEL COMPARTO SOCIALE

ART. 25 - FONDO DI 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, si riservano la possibilità di attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria. Pertanto 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 mensile di cui al presente CCNL;

- l'importo del TFR da calcolare dal mese di adesione del lavoratore al Fondo stesso. :::

Il lavoratore dipendente potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e con i criteri che saranno previsti dalle parti in occasione della costituzione del Fondo di Previdenza Complementare.

Viene altresì stabilito l'obbligo di effettuare un versamento al momento dell'adesione al Fondo a titolo di iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 3,62 a carico del dipendente,

le cui modalità di esecuzione sono definite dal regolamento del Fondo.

Destinatari del Fondo di Previdenza Complementare sono i lavoratori dipendenti e i soci lavoratori dipendenti, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato così come previsto dagli articoli 39 e 42 del CCNL, nonché i lavoratori assunti a tempo determinato ovvero con periodicità stagionale, la cui attività lavorativa abbia durata complessivamente non inferiore a 3 mesi nell'anno, dalle imprese cooperative rientranti nella sfera di applicazione del CCNL.

ART. 26- FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti, al fine di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori e nel contempo contribuire alla fidelizzazione ed alla stabilità di impiego degli addetti al Settore, hanno costituito in seno all'Ente Bilaterale EBILCOOP un Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti delle aziende che aderiscono all'Ente Bilaterale stesso, denominato ASICOOP.

Il compito del costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria 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 a carico dei datori di lavoro per l'iscrizione al Fondo di Assistenza Sanitaria Supplementare dei soggetti beneficiari di cui sopra sono fissate in:

- Euro15,00 mensili per 12 mensilità per ogni soggetto beneficiario, con decorrenza dal mese di iscrizione;
- Euro25,00 "Una Tantum" quale quota di iscrizione per ogni soggetto beneficiario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario

aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

TITOLO V- COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

ART. 27–COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

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

La Commissione avrà i seguenti compiti:

- esame e risoluzione delle controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- 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;
- Fissazione dell'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- Verifica e valutazione dell'effettiva applicazione nella singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;

• Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

ART. 28 –COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

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

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

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

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

TITOLO VI- MERCATO DEL LAVORO

ART. 29 - MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

In conformità con gli obiettivi di cui al presente titolo le parti, allo scopo di consentire alle aziende di soddisfare le proprie esigenze organizzative e produttive rivolte a salvaguardare e sviluppare la loro competitività e di dare al tempo stesso un contributo positivo all'occupazione, riconoscono l'opportunità di utilizzare le occasioni offerte dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in tema di apprendistato, di contratti a tempo determinato e di lavoro a tempo parziale, dei contratti intermittenti e dei contratti di lavoro ripartito nell'ambito della contrattazione degli organici e dell'organizzazione del lavoro.

Le parti, nel convenire sulla possibilità che a livello aziendale siano stipulati accordi specifici, che utilizzino la mobilità territoriale e la flessibilità dell'orario, s'impegnano altresì a ricercare congiuntamente, con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze 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;

c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore e stilare apposite convenzioni con i centri diurni delle AuSL e/o ASP per ogni iniziativa finalizzata all'inserimento professionale del paziente in dimissione ed ancora in regime di ricovero.

ART. 30 - FORMAZIONE

Le parti ritengono che la valorizzazione delle risorse umane rivesta importanza strategica ai fini dello sviluppo delle imprese cooperative e dell'occupazione. Convengono che la formazione professionale rivolta all'acquisizione di cultura

e conoscenze adeguate anche in relazione alla diffusione delle nuove tecnologie sia uno strumento utile negli attuali processi di innovazione, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare le professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.

Le Parti ritengono che i principali obiettivi della formazione consistono nel porre i lavoratori in condizioni di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dalle trasformazioni tecnologiche e organizzative delle imprese, soddisfacendo alle necessità di aggiornamento professionale dei lavoratori facilitandone il loro reinserimento dopo eventuali periodi di aspettativa previsti dal presente CCNL e dalle norme di legge.

Le Parti concordano che la realizzazione di quanto sopra è demandata al confronto aziendale per la elaborazione di programmi e attività formative. In sede aziendale saranno valutati i programmi ed i progetti formativi nonché le possibilità di sperimentare le iniziative proposte dall'Ente Bilaterale EBILCOOP. A tal fine le cooperative presenteranno annualmente i programmi formativi in essere, elaborati secondo le finalità del presente articolo, corrispondenti ai fabbisogni rilevati nel quadro della propria politica di valorizzazione delle risorse umane. Modalità, criteri, finalità e risultati di tali programmi formeranno oggetto di valutazione comune tra le parti. La definizione dei programmi esecutivi e la scelta dei docenti sono di competenza aziendale.

Qualora le parti convengano di far ricorso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, compresi quelli del Dialogo Sociale per la formazione iniziale e continua, i programmi e i progetti esecutivi saranno concordati tra le parti stipulanti ai vari livelli di competenza.

Per i progetti di cui al precedente punto le parti si incontreranno a scadenze concordate per valutare gli eventuali interventi necessari. A conclusione del singolo programma formativo le parti si incontreranno per la valutazione complessiva.

ART. 30 BIS– FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

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

ART. 31 - LAVORO DEI SOGGETTI AVENTI DIRITTO AD ASSUNZIONE OBBLIGATORIA E LAVORATORI SVANTAGGIATI

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni vigenti in materia.

Al riguardo le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nelle strutture aziendali, nell'ambito delle possibilità tecnico-organizzative di queste, degli invalidi e dei portatori di handicap in funzione della loro capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie, anche su segnalazione e partecipazione delle R.S.U./ R.S.A.

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai "sistemi di lavoro protetto" di cui all'art. 25 della legge 30 marzo 1971 n. 118. Su tale punto le parti convengono di intervenire congiuntamente presso i competenti Ministeri del lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con la massima sensibilità.

Inoltre in sede aziendale le parti promuoveranno incontri specifici per esaminare le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro. In questo quadro le parti si adopereranno per individuare interventi atti a superare le "barriere architettoniche" compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative. Allo scopo verranno anche attivate idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

I lavoratori a tempo indeterminato genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il

passaggio a tempo parziale (ove consentito dalla legge) hanno diritto di precedenza rispetto ad altri lavoratori.

Ai sensi della legge n. 104/92 ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o part time che abbiano a carico familiari portatori di handicap bisognosi d'assistenza, di cui sia documentata la necessità dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti, la cui richiesta dovrà essere avanzata con congruo anticipo.

TITOLO VII– CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART.32 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

PREMESSA

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica, fondata su declaratorie e profili, articolata in livelli, in ciascuno dei quali sono comprese diverse categorie di lavoratori anche se, agli effetti delle norme di legge o delle disposizioni contrattuali, mutualistiche, previdenziali e simili, sono previsti, allo stato, trattamenti differenziati.

Ai singoli livelli corrispondono altrettanti livelli di retribuzione minima tabellare nazionale, di cui ai successivi artt. 71 e seg.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo.

Per le mansioni non rappresentate nei profili, l'inquadramento sarà effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili delle qualifiche indicate in ciascun livello.

In sede di stipulazione dei contratti di II livello saranno stabiliti i lavori da considerarsi pesanti o nocivi, le eventuali limitazioni di orario per l'esecuzione dei lavori pesanti e le maggiorazioni salariali da corrispondersi ai dipendenti e

ai soci lavoratori dipendenti per il periodo in cui vengono adibiti a detti lavori pesanti.

Le parti si danno atto che non devono derivare oneri per le imprese anche per effetto della contrattazione di II livello.

In relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle professionalità dei lavoratori che il settore delle imprese cooperative sociali sta evidenziando, le parti concordano sulla necessità di approfondire adeguatamente la materia della classificazione del personale aggiornandola alle nuove e future esigenze del settore.

A tale fine le parti convengono di incaricare l'Ente Bilaterale indicato all'articolo 14 con il compito di studiare un sistema di classificazione dei lavoratori idoneo a meglio rappresentare le esigenze di sviluppo della professionalità in rapporto alla domanda in tal senso espressa dalle imprese cooperative del settore. Il sistema dovrà essere tale da assicurare un quadro di riferimento certo per le imprese.

L'Ente Bilaterale potrà esaminare uno schema di inquadramento anche di carattere unificato fra operai ed impiegati, tenendo conto delle evoluzioni del collocamento e della previdenza nel settore, ed anche per aree professionali.

La classificazione attuale è suddivisa in tre aree: area impiegati e quadri, area operai, area dei lavoratori non professionalizzati.

LIVELLI DI INQUADRAMENTO

INQUADRAMENTO

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su sei categorie contrattuali denominate rispettivamente A,B,C,D,E,F alle quali corrispondono tredici posizioni economiche con valori minimi tabellari mensili.L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Durante il processo di inserimento lavorativo per le persone svantaggiate l'inquadramento professionale deriva da una valutazione congiunta sia delle capacità professionali espresse sia del raggiungimento degli obiettivi terapeutico-riabilitativi professionali.

Al termine del processo d'inserimento lavorativo l'inquadramento professionale è determinato esclusivamente in base alle mansioni svolte e al ruolo effettivamente ricoperto.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate e hanno valore esemplificativo minimo.

Le categorie sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di conoscenze, competenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

Area/categoria A - Lavoro generico e servizi ausiliari.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Area/categoria B - Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Area/categoria C - Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio- assistenziale e socio-sanitario.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi

ambiti di intervento operativo nonchè nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio- educativi.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria E- prestazioni specialistiche, attività di coordinamento.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Area/categoria F- Attività di direzione.

Appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Ogni categoria è composta da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è

determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche. I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.

Area/categoria A

N.**2** posizioni economiche, con i seguenti profili:

A1) Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia,ausiliaria/o.

A2) Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

Area/categoria B

N.**1** posizione economica, con i seguenti profili:

B1) Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale OSA, operatrice/ore addetta/o all'assistenza di base o figure con qualifiche antecedenti alla figura dell'OSS

Area/categoria C

N.**3** posizioni economiche, con i seguenti profili:

C1) Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o , operatrice/ore tecnico dell'assistenza OTA, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

C2) Operatore Socio Sanitario OSS effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie,(tipo Ex IPAB, RSA di qualsiasi categoria, unità riabilitativa territoriale, ospedali di comunità, hospice, fondazioni, studi medici e dentistici, case di riposo, case albergo, presidi ospedalieri).

C3) Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, operatrice/ore socio sanitario con formazione complementare in assistenza sanitaria e assistenza odontoiatrica.

Area/categoria D

N.**3** posizioni economiche, con i seguenti profili

D1) Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive,guida con compiti di programmazione,massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ore generica/o,assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D2) Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa,educatrice/ore professionale,assistente sociale, infermiere,capo cuoca/o-dietista,fisioterapista,terapista occupazionale, psicomotricista, logopedista,ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D3) Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

Area/categoria E

N.**2** posizioni economiche, con i seguenti profili:

E1) Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici.

E2) Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o,sociologa/o, pedagogista, medico.

Area/categoria F

N.**2** posizioni economiche, con i seguenti profili:

F1) Responsabile di area aziendale; psicologa/o - sociologa/o – pedagogista medico, se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

F2) Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Area/categorie Posizioni economiche.

AREA/CATEGORIEPOSIZIONI ECONOMICHE

A	**A1-A2**
B	**B1**
C	**C1-C2-C3**
D	**D1-D2-D3**
E	**E1-E2**
F	**F1-F2**

Nota esplicativa

Le posizioni C3 e D1 hanno uguale parametro e retribuzione, così come le posizioni D3 eE1.

Nota:

Con riferimento alle categorie E1 e E2 gli specifici inquadramenti del personale sono demandati al rapporto tra le parti in sede aziendale in relazione alla natura semplice o complessa delle strutture operative.

QUADRI

A) Definizione

Appartengono all'area quadri le lavoratrici e i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Tali lavoratrici e lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire

obiettivi aziendali globali e integrati in armonia con la legge 13 maggio 1985, n. 190.

B) Procedure per l'individuazione

L'individuazione e l'inserimento nell'area quadri verranno effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui alle categorie e posizioni economiche E2, F1, F2 del presente articolo.

Tale individuazione avverrà all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale, sarà riferita al criterio oggettivo del ruolo svolto e al criterio soggettivo della professionalità espressa.

In tale senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza ai suddetti livelli ed appartenenza all'area quadri.

L'attribuzione della qualifica di quadro verrà comunicata alla lavoratrice ed al lavoratore, mediante lettera (previa accettazione da parte dell'interessata e dell'interessato) che specificherà ruolo, responsabilità, funzione e retribuzione.

C) Assegnazione non definitiva di mansioni

In attuazione degli artt. 5, della legge n. 190/1985, e 1, della legge n. 106/1986, l'assegnazione temporanea ad un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della qualifica di quadro solo dopo un periodo di 6 mesi di copertura del ruolo stesso.

D) Formazione professionale

Le parti riconoscono decisivo l'apporto delle donne e uomini quadri all'adeguamento delle aziende alle trasformazioni che stanno intervenendo nel settore. Le aziende si impegnano, pertanto, a favorire la partecipazione dei quadri a corsi di formazione e/o aggiornamento finalizzato a valorizzare la loro capacità professionale nell'ambito delle esigenze aziendali di gestione e di sviluppo.

E) Retribuzione – indennità di funzione

La retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori quadri è costituita, oltre che da quella di competenza della categorie e posizione economica di appartenenza, da una indennità di funzione, con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro. L'indennità sarà mensile minima e articolata nelle seguenti fasce:

Posizione E2	€. 77,47
Posizione F1	€. 154,94
Posizione F2	€. 232,41

La collocazione dei quadri donne e uomini all'interno delle rispettive fasce verrà attuata dall'impresa, tenuto conto degli elementi di cui al par. b – Quadri).

Le presenti indennità verranno corrisposte anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite.

Le citate indennità saranno corrisposte per tutte le mensilità previste dal presente contratto, nonché ai fini del calcolo del T.F.R.

Alla lavoratrice ed al lavoratore appartenente all'area quadri, si applicano le norme del presente contratto, disposte per le altre lavoratrici e gli altri lavoratori e di legge disposte per le impiegate e per gli impiegati.

La società cooperativa è tenuta ad assicurare la lavoratrice ed il lavoratore appartenente all'area quadri per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

Norme transitorie

1) Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, a livello territoriale o aziendale potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano un più obiettivo inquadramento dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste dal presente articolo.

2) Ai lavoratori, specie se giovani assunti senza alcuna preparazione, verrà garantito - anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni - un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca la acquisizione di una più elevata capacità professionale.

3) In considerazione delle particolari qualità distintive che caratterizzano nella prassi le seguenti figure professionali, le Parti intendono demandare alla contrattazione di II livello la facoltà di prevedere specifici accordi in relazione alla definizione delle relative classificazioni e dell'inquadramento economico, sia pure nel rispetto delle diverse categorie legalie delle finalità imposte dalle disposizioni di legge attualmente in vigore:

- Assistenti personali di accompagnamento;
- Mediatori interculturali;
- Educatori sanitari (educatori di ambiente sanitario e ambiente sociale).

ART.33- INDENNITA' DI ALTA PROFESSIONALITA'

Nei confronti lavoratori ad alta professionalità da individuare a livello territoriale o aziendale, che ricoprono funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico o di coordinamento e per i quali si richiedono specifiche conoscenze, autonomia e capacità a progredire nell'apprendimento professionale, in presenza di precisi incarichi organizzativi, potrà essere concordata in tali sedi una indennità di professionalità da corrispondere, per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del TFR.

ART. 34- MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA

Per effetto dell'art. 2103 c.c. così come modificato dall'art. 3 del decreto legislativo n. 81/2015, il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente che siano adibiti, con carattere di continuità per almeno 6 mesi, a mansioni relative

a qualifiche superiori, hanno diritto al solo trattamento economico corrispondente all'attività svolta.

L'assegnazione a mansioni superiori per un periodo eccedente i 6 mesi, comporterà anche l'inquadramento del Lavoratore nella qualifica di categoria superiore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Il lavoratore che per picchi negativi di stagionalità, esigenze di ristrutturazione o riorganizzazione dell'azienda, sia adibito a mansioni di qualifica inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, conserva i diritti ed il trattamento economico in godimento.

In ogni caso, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nelle sedi di cui all'art. 2113 quarto co. c.c. o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del Dlgs. n. 10 settembre 2003, n. 276, che, nel caso di cui al presente CCNL, è costituita dalla Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale EBILCOOP.

Al fine di garantire un impiego più flessibile del lavoratore, almeno per sopperire a contingenti esigenze aziendali o per consentire la valorizzazione della professionalità dei lavoratori, è consentita l'intercambiabilità delle mansioni all'interno della stessa area di inquadramento e categoria legale. L'assegnazione di mansioni inquadrate in un livello salariale superiore,sia pure ricadenti nell'ambito della stessa area di inquadramento, ove seguita da un percorso formativo funzionale alla valorizzazione del patrimonio professionale del lavoratore e protrattasi per un periodo superiore ai 12 mesi, comporta anche

il passaggio alla posizione economica corrispondente in un sistema che favorisce la mobilità verticale e l'arricchimento professionale.

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

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

TITOLO VIII- ASSUNZIONE E TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 35 - ASSUNZIONE

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore alla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le indicazioni di seguito indicate nonché qualsiasi altra indicazione obbligatoria individuata dalla legge e/o regolamenti:

- la data di assunzione;
- il rapporto di lavoro istituendo;
- il luogo di lavoro;
- l'orario di lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la mansione, la qualifica elivello d'inquadramento;
- il trattamento economico;

- il CCNL applicato;
- clausole particolari facoltative: patto di stabilità, patto di non concorrenza, patto di prova, periodo di preavviso, termine.
- Il contratto di lavoro, dovrà essere consegnato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

ART. 36 - DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- tesserino di disoccupazione;
- fotocopia di codice fiscale,
- fotocopia documento di riconoscimento valido;
- documenti relativi alle assicurazioni sociali per il personale che ne sia in possesso;
- libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire ad attività prescritte dalle leggi vigenti;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- accettazione della lettera di assunzione;
- certificato di servizio eventualmente prestato nella medesima qualifica presso altre aziende e/o cooperative;
- certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati o professionali regionali;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- altri documenti e certificati che la cooperativa richiederà per le proprie esigenze, ivi compresa la dichiarazione sostitutiva di certificazione di cui all'art. 46 del D.P.R. 445/2000;

La cooperativa è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati. Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza,domicilio e

situazione che comporti variazioni nella sfera di applicazioni delle norme fiscali e previdenziali attinenti al rapporto di lavoro subordinato sottoscritto.

ART. 37 - PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri, A1, A2, B1, C1, C2	30 giorni
C3, D1, D2, D3, E1	60 giorni
E2, F1, F2	180 giorni

Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 16 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge il 18 marzo 1926 n. 562, il periodo indicato per Quadri di I livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

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

Per gli apprendisti la durata massima del periodo di prova è di 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Nel corso del periodo di prova, è reciproco il diritto alla risoluzione in qualsiasi momento del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso. In tal caso spettano al lavoratore il trattamento di fine rapporto, i ratei di ferie e delle mensilità supplementari, calcolati per dodicesimi in base ai mesi di servizio prestati in cooperativa. Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, la lavoratrice ed il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo di prova sarà computato nell'anzianità di servizio.

ART. 38 - APPRENDISTATO

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di cui all'art. 42 e seg. del Decreto Legislativo n°81/2015. Per quanto non

espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.

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

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

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

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

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

Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a 36 mesi ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti.

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

durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccederei 36 mesi.

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

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° al VII° 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, i datori di lavoro possono ai sensi dell'art. 44, co. 5 del Decreto Legislativo n° 81/2015 instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato limitatamente per le mansioni previste nelle aree A, B e C di cui all'art. 32 del presente CCNL.

Fermo restando il limite di durata massima di 36 mesi è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi. L'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore a quello previsto per il livello professionale di destinazione. Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo. L'apprendista assunto a tempo

determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le modalità previste dalla contrattazione di II livello; in attesa della definizione di tale modalità, il diritto di precedenza è esercitato mediante invio al datore di lavoro di comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto. La durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monete ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio. Esso potrà essere ridotto a 90 nell'arco del triennio ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso dei titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni e comunque tenendo conto dei limiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Per la formazione degli apprendisti, le aziende potranno fare riferimento ai profili formativi elaborati dall'Ente Bilaterale di cui al presente contratto, che terrà conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'ISFOL.

In ogni caso il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.

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

conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista all'area di attività aziendale di riferimento.

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

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

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

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

Nell'ambito del piano di offerta formativa pubblica, le aziende, per l'erogazione della attività di formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, possono avvalersi dell'Ente Bilaterale ai sensi

delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La formazione degli apprendisti potrà inoltre essere finanziata attraverso l'intervento del Fondo Interprofessionale FONDITALIA.

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

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

- le università;

- gli istituti tecnici;

- le istituzioni formative o di ricerca.

Fermo quanto sopra previsto relativamente alle modalità di attivazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, è demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di accordi che ne rendano operativa la tipologia contrattuale nonché la determinazione degli aspetti retributivi.

La durata del rapporto di apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato e/o di alta formazione e ricerca è così determinata:

Categoria	**Durata massima**	**Retribuzione**
A	diciotto mesi	i primi 9 mesi al 80% dal 13° al 18° mese all'90%
B	ventiquattro mesi	i primi 12 mesi al 80% dal 16° mese al 24° all'90%

C ventiquattro mesi i primi 12 mesi al 80% dal 16° al 30° all'90%

D trentasei mesi i primi 18 mesi al 80% dal 25° al 36° mese all'90%

E trentasei mesi i primi 18 mesi al 50% dal 25° a l 36° 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 e' subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiori a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

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

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

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

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

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

Il periodo di prova 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 allacessazione 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 57 matureranno 'pro quota' con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

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

ART. 39- CONTRATTO INTERMITTENTE

A seguito della riforma introdotta dalla Legge n. 92/2012 e successive modificazioni apportate dalla Legge n. 99/2013 di conversione del Decreto Legge N. 76/2013 e dal Decreto Legislativo n. 81/2015 il ricorso al lavoro intermittente è consentito in qualsiasi momento dell'anno soltanto al ricorre delle seguenti condizioni di carattere oggettivo e soggettivo da intendersi applicabili alternativamente:

- 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 meno di 24 anni di età, purché le prestazioni siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni di età anche se pensionati;
- per lo svolgimento delle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 2657/1923.

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

- il weekend che va dalle 13 del venerdì pomeriggio alle 6 del lunedì mattina;

- il periodo delle festività natalizie che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- il periodo delle festività pasquali che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo al lunedì dell'Angelo;
- il periodo estivo che va dal 1 giugno al 30 settembre.

Il ricorso al lavoro intermittente è altresì consentito per tutte le attività definite discontinue o di semplice attesa dalla normativa sull'orario di lavoro. Sono considerate tali le seguenti figure professionali:

- interpreti addetti al ricevimento;
- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- portieri;
- uscieri ed inservienti,
- addetti al carico e scarico;
- addetti ai centralini telefonici;
- addetti agli impianti di riscaldamento, ventilazione

Il contratto può riferirsi a periodi di durata significativa ma la prestazione deve essere intervallata da una o più interruzioni.

Ai sensi del Decreto Legge n. 76/2013 è previsto un tetto massimo di 400 giornate lavorative nell'arco di 3 anni per ciascun lavoratore con la medesima impresa, superato il quale il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, fatto salvo comunque l'interesse del lavoratore ad un rapporto di lavoro part time che potrà essere pattuito per iscritto tra le parti avanti alla Commissione di certificazione di EBILCOOP;La norma del requisito temporale di durata massima 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 in esame può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità nella misura in cui il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi.

In caso di obbligo a rispondere alla chiamata da parte del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto alla corresponsione di una "indennità economica di disponibilità" in misura pari al 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il periodo in cui il lavoratore resta disponibile alla chiamata datoriale. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente CCNL.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda specificando la durata dell'impedimento.

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

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

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è ovviamente ridotto in proporzione alla prestazione effettivamente eseguita, pertanto nel periodo in cui il lavoratore resta in attesa della chiamata datoriale non matura nei suoi confronti alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né alcun

trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità secondo quanto sopra descritto.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a norma di legge a darne comunicazione preventiva alla direzione territoriale del lavoro mediante le forme e mezzi previsti dalla normativa e dall'evoluzione della tecnica. La comunicazione potrà essere modificata o annullata attraverso l'invio di una successiva comunicazione di rettifica da inviare sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero, nel caso in cui il lavoratore non si presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.

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

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato nei seguenti casi:

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

ART. 40- LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, potrà avvenire soltanto per accordo scritto tra le parti interessate, salvo diversa previsione del Regolamento interno della Cooperativa per i soci coimprenditori. 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 10 giorni al lavoratore interessato, l'eventuale accettazione della richiesta concordando con il lavoratore le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

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

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

- 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 Azienda Sanitariaterritorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione

del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part time spetta, inoltre, in tutti gli altri casi previsti dall'art. 8 del D.Lgs 81/2015 e dall'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015.

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

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

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

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

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

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

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

Le Parti, nell'ottica di incentivare misure a sostegno della flessibilità della forza lavoro in rapporto alle specifiche esigenze aziendali e di fornire una

valida risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, demandano alla contrattazione aziendale la facoltà di prevedere percentuali superiori entro le quali potrà essere autorizzata la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché intese diverse in merito a quanto previsto dal presente articolo in materia di durata del part time temporaneo.

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

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

- 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. 41 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.

- **Forma e contenuto del contratto individuale:**

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81.

Ai sensi del succitato articolo del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale è contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

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

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

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

Clausole elastiche:

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

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

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

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

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

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

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

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

E' demandato alla contrattazione collettiva di secondo livello stabilire:

- il limite massimo della 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 tipo di flessibilità da parte del datore di lavoro.

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

• il limite massimo della variabilità in aumento della prestazione lavorativa è stabilito nel 30% 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 15%, 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.

- 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. 41–CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

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

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

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

Interprofessionale di formazione continua FONDITALIA, l'erogazione della attività di formazione.

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

Al fine di rispondere alle specifiche e temporanee esigenze organizzative o di flessibilità della forza lavoro dettate dalla crisi dell'attività d'impresa, le Parti demandano alla contrattazione di secondo livello la possibilità di variare il limite percentuale di proporzione tra contratti a termine e i contratti a tempo determinato.

I lavoratori a tempo parziale sono computati "pro-quota" rispetto all'orario contrattuale pieno ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs n. 81/2015, mentre i lavoratori intermittenti sono calcolati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre secondo quanto stabilito dall'art. 18 del medesimo Decreto.

Il suddetto limite di contingentamento dei rapporti a termine non si applica ai contratti a tempo determinato, in quanto già regolati da specifiche normative, conclusi:

- In fase di avvio di nuove attività alle condizioni e per i periodi stabiliti dalla contrattazione di secondo livello, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- Per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento) o di stagionalità;
- Per specifici spettacoli ovvero specifici programmi televisivi o radiofonici;
- Da parte di una start – up innovativa, secondo la disciplina indicata dal DL n. 179/2012 e le altre fattispecie di esclusione indicate dall'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, ivi comprese quella relativa alle assunzioni a termine dei lavoratori in mobilità di durata non superiore a dodici;
- Con lavoratori assunti dopo essere stati addetti in lavori socialmente utili o di pubblica utilità ex art. 7, comma 7, del D.Lgs n. 81/2000;
- Con lavoratori che hanno un età superiore ai 50 anni di età;

- i lavoratori in mobilità ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991. Ad essi non sono, minimamente, applicabili taluni elementi specifici come il periodo di intervallo tra un contratto e l'altro, il diritto di precedenza (tranne che ciò non risulti dalla contrattazione collettiva od individuale), il numero "contingentato" delle proroghe, la sommatoria dei 36 mesi;
- con operai a tempo determinato nel settore agricolo, secondo la definizione fornita dall'art. 12, comma 2, del D.L.vo n. 375/1993;
- Manodopera assunta con contratti di durata non superiore a tre giorni per l'esecuzione di servizi speciali, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi;
- Dirigenti il cui contratto a tempo determinato può avere una durata non superiore a cinque anni;
- Per supplenze del personale docente ed ATA, nel servizio scolastico ed educativo;
- In aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

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

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

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

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

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

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

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.

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. 81/2015.

ART. 41 BIS- CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI ED ESPANSIVI

Le Parti demandano alla contrattazione aziendale/provinciale 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. 42–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.

ART. 43 – PARTICOLARI TIPI DI LAVORO FLESSIBILE: IL TELELAVORO

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, sociocoimprenditore o lavoratore dipendente opera e la cooperativa.

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale.

Il Telelavoro fa quindi parte dell'organizzazione della cooperativa, 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.

II Telelavoro può essere di tre tipi:

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

II 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.

II 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 ripongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

II socio o il lavoratori 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.

È 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 del19/7/1994 n. 626 di recepimento della direttiva 90/270 CEE relativa ai videoterminali, che dell'art. 115 del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196il quale sancisce che il divieto di controllo a distanza si riferisce espressamente anche al telelavoro, stabilendo che nell'ambito del telelavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale

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, in comodato d'uso, 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.

L'attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero e sarà distribuita, previo accordo aziendale, dal lavoratore durante l'arco della giornata. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendale o in trasferta.

Si dovranno definire i rientri periodici in azienda, le riunioni e le convocazioni. Il riconoscimento dei diritti sindacali ove previsti, ed il monitoraggio della salute e sicurezza.

Il 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 datore di lavoro.

Nota a verbale

Nel caso di nuove disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il telelavoro nonché le forme contrattuali flessibili, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

ART. 44 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

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

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

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

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è utilizzata nei limiti del 20% del numero dei

lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al momento della stipula del contratto di somministrazione a tempo determinato, fatti salvi

eventuali diversi accordi assunti dalle Parti in sede di contrattazione di II livello.

Nel caso di somministrazione a tempo determinato la percentuale di contingentamento quantitativo è pari al 30%, salvo ogni diverso accordo assunto in sede di contrattazione di secondo livello. Nell'ambito della somministrazione a tempo determinato sono previste le seguenti esenzioni specifiche dall'applicazione del vincolo di contingentamento:

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

Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo.

Le imprese non possono ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

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

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

TITOLO IX – ORARIO DI LAVORO

ART. 45 – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro contrattuale ordinario è stabilito in 38 ore settimanali, distribuito di norma su 5 giorni lavorativi, salvo diversa distribuzione sancita dalla contrattazione di secondo livello.

Le Parti al fine di favorire il ricorso alla flessibilità, concordano l'introduzione del c.d. regime degli orari multiperiodali, che prevede per le imprese cooperative la possibilità di eseguire orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale a condizione che la media corrisponda alle 38 ore settimanali o alla minore durata stabilita dalla contrattazione di secondo livello, riferibile ad un periodo non superiore ai otto mesi e con un nastro lavorativo giornaliero non superiore a 12 ore. Si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale ordinario di lavoro.

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 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.

La retribuzione da corrispondere ai lavoratori interessati, sarà commisurata all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario o di riconoscimento di riposo compensativo, anche agli effetti degli istituti contrattuali.

Le prestazioni lavorative eventualmente eccedenti i regimi di orario come sopra concordati in sede aziendale saranno retribuite con le maggiorazioni contrattuali; quelle rientranti nei suddetti regimi di orario, ma superiori all'orario settimanale contrattuale saranno invece retribuite con una maggiorazione, la cui misura sarà stabilita dalla contrattazione di secondo livello, da liquidarsi nei periodi di superamento, fatte salve in ogni caso diverse regolamentazioni in materia di recupero in luogo della maggiorazione.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione della flessibilità non prevede prestazioni lavorative domenicali.

Il lavoratore ha facoltà di usufruire, compatibilmente con le esigenze aziendali, di riposi compensativi da attingere da un apposito monte-ore cumulativo individuale, rinunciando conseguentemente alle ulteriori retribuzioni e/o maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste, a fronte di:

- prestazioni lavorative di cui all'11° comma del presente articolo;

- prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo settimanale;

- prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi (in relazione alle norme ivi previste).

Il lavoratore dovrà segnalare l'intenzione di usufruire della facoltà di cui al comma precedente all'inizio di periodi lavorativi individuati in sede di contrattazione decentrata e dando comunicazione all'impresa della collocazione dei singoli riposi compensativi con congruo anticipo.

Comunque la possibilità di istituzione del monte-ore individuale e di fruizione dei detti riposi compensativi sarà materia della contrattazione in sede decentrata così come le specifiche modalità di utilizzazione.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del Regio Decreto Legge 15 marzo 1923 n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del Regio Decreto 10 settembre 1923 n. 1955, si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla

limitazione dell'orario di lavoro, "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello del primo livello.

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

Si conviene pertanto che a livello aziendale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL potranno realizzarsi regimi di flessibilità.

Pertanto è consentita la facoltà di superare le ore settimanali nella misura massima di 10 ore settimanali con successivi recuperi in 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato; qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate la retribuzione con le maggiorazioni previste per l'orario straordinario.

TITOLO X – LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO NOTTURNO-INDENNITA' DI TURNO

ART. 46 - LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs 8 Aprile 2003 n° 66 e successive modificazioni, anche per la definizione di lavoro notturno e di lavoratore notturno, valgono i criteri e le norme da quest'ultimo definiti.

ART. 47 - LAVORO STRAORDINARIO- FESTIVO, NOTTURNO - DECORRENZA

E' considerato lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro settimanale.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.

Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, d'intesa con le RSA o con le RSU, per comprovate e motivate esigenze di servizio, Per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art. 53 spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 53.

E' considerato lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello eseguito dalle ore ventidue alle sei del mattino successivo. Per tale lavoro è prevista una indennità di euro 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di euro 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo. La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di cui all'articolo che segue. Per le addette e gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne, la suddetta indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

Si considera lavoro supplementare quello svolto oltre l'orario normale individuale per i lavoratori a tempo parziale fino al raggiungimento dell'orario contrattuale ordinario di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 45.

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e deve trovare obiettiva giustificazione in necessità di ordine tecnico-organizzativo.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

La prestazione straordinaria, su richiesta del lavoratore, potrà essere recuperata in riposi compensativi, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, fermo restando il diritto alla maggiorazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali, ai sensi delle leggi vigenti.

Le percentuali di maggiorazione, da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al TITOLO XV, sono le seguenti:

a) lavoro diurno straordinario	15%
b)lavoro notturno straordinario	30%
c) lavoro festivo diurno straordinario	30%
d) lavoro festivo notturno straordinario	50%

Applicazione del decreto legislativo 66/03

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al Dlgs 66/03, quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente l'intervallo tra le 24.00 e le ore 05.00 in relazione alla ipotesi formulata all'art. 1, lett. d), del citato decreto legislativo.

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo),

durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori alle 5 al mese.

Ai sensi dell'art. 17, del d.lgs 66/2003, si concorda che l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco delle 24 ore.

Ai sensi dell'art.15 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno definite all'esame delle competenti RSU/RSA o in loro mancanza all'Organizzazione Sindacale territoriale.

Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

ART. 48 - INDENNITA' DI TURNO

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

ART. 49 - SERVIZIO CON OBBLIGO DI RESIDENZA NELLA STRUTTURA

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo

un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di euro 77,47.

Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di euro 5,16. Gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito all'art. 45. Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art. 48. L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura vengono definite dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti ai sensi dell'art.12 lettera c, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

ART. 50 - PRONTA DISPONIBILITA' – REPERIBILITA'

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzato dalla reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi in ambito aziendale fra le parti.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di pronta disponibilità vengono definite dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti ai sensi dell'art.9 lettera c punto 2, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Il servizio di pronta disponibilità va di norma limitato ai periodi notturni, festivi e prefestivi; ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di pronta disponibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda di euro 1,55.

In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 48.

Di regola non potranno essere previste, per ciascun dipendente, più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

TITOLO XI – RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI

ART. 51 –RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in un altro giorno della settimana.

Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica.

ART. 52 - FESTIVITA'

Sono considerati giorni festivi, i giorni appresso specificati:

a)festività nazionali:

25 aprile - ricorrenza della liberazione

1 maggio- festa dei lavoratori;

2 giugno - Festa della Repubblica;

- 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

1' 8 dicembre -Immacolata Concezione

il 25 dicembre -Natale

il 26 dicembre -Santo Stefano

la solennità del Santo Patrono

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice/lavoratore la normale retribuzione.

Nel caso di festività cadenti nel giorno di riposo il lavoratore potrà scegliere se sostituire le stesse con un riposo compensativo o accreditando le stesse come ore retribuite della Banca ore.

Chi deve prestare servizio in tali giornate avrà diritto alla retribuzione delle ore lavorate oppure a un corrispondente riposo entro 30gg dalla festività non fruita o accreditando le stesse come ore retribuite della Banca ore.

In occasione della coincidenza della festività con il giorno di riposo in cui viene prestata attività lavorativa, il lavoratore ha diritto ad un altro giorno di riposo e alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

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 casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

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. 53 - PERMESSI RETRIBUITI

Al lavoratore dipendente potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi, da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi non possono superare complessivamente quattro giorni all'anno, fatti salvi gli ulteriori riposi compensativi, a titolo di permessi individuali, in relazione alle ore eventualmente maturate nella Banca ore.

Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente, tenendo conto delle esigenze di lavoro dell'azienda e della cooperativa.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata per un massimo di 38 ore nell'anno recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Nei tre mesi successivi, nel caso non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'impresa provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante alla lavoratrice e al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno diritto a permessi giornalieri retribuiti per il tempo necessario a sostenere prove di esame.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di una volta nello stesso anno accademico.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione, libretti ed ogni altro idoneo mezzo di prova).

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali non retribuite, utilizzate nel limite massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, almeno di una unità.

Rimangono salve le condizioni di migliore favore stabilite da accordi aziendali.

ART. 54 - DIRITTO ALLO STUDIO: PERMESSI DELLE 200 ORE

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitario-assistenziale-educativa cooperativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo le lavoratrici e i lavoratori nella misura massima annua dell'8% del totale dell'organico della cooperativa facente capo al presente C.C.N.L. potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino a un massimo di 100 ore annue.

In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

Nell'adozione dei criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente quella di servizio.

Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui al precedente articolo 54.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

DONAZIONE SANGUE

La lavoratrice e il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

ART. 55 - PERMESSI NON RETRIBUITI

I dipendenti che per gravi e comprovati motivi familiari dovessero recarsi in altri Stati esteri, possono su loro richiesta ricorrere, compatibilmente con l'esigenza dell'azienda, all'utilizzo di permessi non retribuiti e di continuità delle ferie maturate.

TITOLO XII – FERIE

ART. 56 – FERIE

Ai lavoratori con rapporto a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo feriale retribuito pari a 26 giornate lavorative (22 nel caso di settimana corta, sabato escluso).

Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Qualora per cause dovute a improcrastinabili esigenze organizzative, e in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra data.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, nonché in caso di contratto a termine per gli impiegati, ai lavoratori spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni, viene considerata, a questi fini, come mese intero.

Dal computo del suddetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto

quest'ultimo sarà prolungato di tanto giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Durante il periodo di ferie spetta al dipendente la retribuzione di fatto.

Per i giovani dai 14 ai 16 anni vale l'art. 23 della legge n. 977 del 17 ottobre 1967.

ART. 57 – DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI FERIE

Le ferie sono irrinunciabili e l'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione aziendale, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la direzione aziendale e fermo restando le esigenze di servizio.

Per esigenze di servizio, il datore di lavoro ha facoltà di richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di tre periodi.

ART. 58 – FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

Salve le norme di legge vigenti in materia, in occasione delle consultazioni elettorali disciplinate da leggi dello Stato o delle Regioni, coloro che adempiono a funzioni presso gli uffici elettorali hanno diritto di assentarsi dal posto di lavoro, per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza compresi nel periodo di cui sopra, sono considerati a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa.

Per il collocamento in aspettativa di lavoratrici e di lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali,

regionali e per la concessione di permessi alle lavoratrici e ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, si rinvia alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della l. n.300/70.

TITOLO XIII – CONGEDI, ASPETTATIVA E SOSPENSIONE DEL LAVORO

ART. 59 – CONGEDI RETRIBUITI

In casi speciali e giustificati, il datore di lavoro ha facoltà di concedere in qualunque momento congedi retribuiti, con possibilità di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 54, ovvero, se questi ultimi sono esauriti, dalle ferie.

In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, o dei suoceri o del convivente, purché in quest'ultimo caso la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, al lavoratore che ne faccia richiesta verrà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno, ai sensi dell'art. 4, co. 1, della legge 8 marzo 2000 n. 53 e del Decreto Interministeriale 21 luglio 2000 n. 278.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. L'accordo è stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore e le diverse modalità di espletamento devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a dare previo avviso al datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni in cui lo stesso verrà utilizzato, salvo presentare, entro dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione a riprova della effettiva sussistenza dell'evento medesimo; in difetto di documentazione, i giorni di permesso

verranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 54.

I permessi in questione sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza ai portatori di handicap dall'art. 33 della Legge 104/92. Inoltre tali permessi sono interamente retribuiti e non incidono sulle ferie, sulla tredicesima mensilità e sull'anzianità di servizio.

In caso di part-time i permessi retribuiti previsti dall'art. 33 della L. 104/92 devono essere riproporzionati nel modo seguente qualora la legge non stabilisca diversamente:

- nel caso di part-time verticale il riproporzionamento avverrà su base mensile: nel caso di part-time verticale limitato ad alcuni giorni della settimana (es: lunedì e martedì lavorativi) i 3 giorni di permesso mensili devono essere riproporzionati in relazione ai giorni effettivi lavorativi del mese mentre se il part-time verticale è limitato ad alcuni mesi dell'anno (es: 6 mesi lavorativi in un anno) il dipendente fruirà per intero dei tre giorni nei mesi in cui la prestazione lavorativa è resa;
- nel caso di part-time orizzontale, qualora il dipendente ne voglia fruire ad ore, il riproporzionamento delle 18 ore mensili avverrà su base mensile in proporzione alla percentuale oraria di part-time scelto. Nulla cambia qualora il dipendente ne voglia fruire a giorni.

ART. 60 – 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 permesso 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 fruiredei 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 stessofamiliare 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.

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattie di familiari, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.

Durante tale periodo, il dipendente conserva il posto di lavoro e non può svolgere alcuna attività lavorativa. 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.

ART. 61 – CONGEDO PER MATRIMONIO

Al lavoratore dipendente che non sia in periodo di prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, con anticipo di almeno 15 giorni di calendario, con obbligo di produzione del certificato di matrimonio nei 30 giorni successivi al termine del congedo matrimoniale.

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

ART. 62 – SERVIZIO MILITARE – SERVIZIO CIVILE

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946 n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio di leva, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti, con diritto per il lavoratore dipendente alla conservazione del posto di lavoro per il periodo in cui rimane sotto le armi.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria comporta la risoluzione del rapporto di lavoro, senza il diritto ai benefici di cui sopra.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1982 n. 772 sul riconoscimento della obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 9 febbraio n. 38 sulla cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo, anche ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontario in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

ART. 63 – CONGEDO DI MATERNITA' E PATERNITA' – PERMESSI - NORMATIVA

Fatta salva l'applicazione delle norme di legge e di regolamento a tutela delle lavoratrici madri, durante lo stato di gravidanza e puerperio alle lavoratrici compete il diritto di astenersi dal lavoro:

- per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- per i tre mesi dopo il parto;
- per un ulteriore periodo di mesi sei dopo il periodo di cui alla lett. c.

Le parti stabiliscono che le disposizioni di cui alla legge 31 dicembre 1971 n. 1204 in materia di permessi "post partum", trovino applicazione anche nei confronti del padre dipendente, in alternativa alla madre, secondo quanto precisato dall'art. 7 della stessa L. 1204/1971 e dalla sentenza n. 1/87 della Corte Costituzionale.

La lavoratrice dipendente in stato di 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 potere fruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro i 15 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, di cui al R.D.L. 15 ottobre 1936 n. 2128.

I periodi di congedo per maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto; il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d del comma 1 è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'impresa cooperativa provvederà, ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, si sensi del comma 6 dell'art. 1 della sopra citata legge n. 33/1980.

Durante il primo anno di vita del bambino, il datore di lavoro deve altresì consentire alle madri lavoratrici dipendenti 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata, salvo che l'orario di lavoro sia inferiore a 6 ore, nel qual caso spetta solo un periodo di riposo. Detti periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno, sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda e dalla cooperativa; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto di uscire, quando la lavoratrice madre dipendente voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, qualora istituito dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Il diritto di cui al comma che precede è riconosciuto, in via alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a, b e c del comma che precede, al consenso scritto della madre.

Per i periodi di riposo di cui ai commi che precedono è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, la quale è anticipata dal datore di lavoro e dallo stesso portata a conguaglio con i contributi dovuti all'Ente ai sensi dell'art. 8 della legge 9 dicembre 1977 n. 903.

La lavoratrice ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui ai due commi che precedono sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto, si sensi dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

ART. 64 – DIVIETO DI LICENZIAMENTO - DIMISSIONI

La lavoratrice madre dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e sino al compimento di un anno di età del bambino, salve le seguenti eccezioni previste dalla legge: licenziamento per giusta causa; cessazione dell'attività dell'azienda e della cooperativa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova.

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre, in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 al D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per tutta la durata del congedo stesso e sino al compimento di un anno di età del bambino; tale prescrizione si applica anche ai casi di adozione e affidamento, sulla base dell'art. 54, comma 9, del medesimo Decreto Legislativo.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto stesso ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità precisate dal presente contratto, ferma la necessità che le dimissioni siano convalidate presso l'ispettorato del lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo, può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

ART. 65 – RITIRO PATENTE

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tre mesi, senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito dalla cooperativa ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione corrispondente al livello, anche inferiore, nel quale viene a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il suddetto termine di mesi tre, ovvero l'autista rifiutasse di essere adibito al lavoro cui la cooperativa lo destina, il rapporto di lavoro verrà risolto di pieno diritto. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui al successivo art. 74, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

La regolamentazione dell'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio è materia demandata alla contrattazione di secondo livello.

ART. 66 – SOSPENSIONE DEL LAVORO

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

La norma di cui al comma che precede non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XIV – MALATTIE ED INFORTUNI

ART. 67– MALATTIA ED INFORTUNIO

Salvi i casi di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro, e di trasmettere, ovvero recapitare a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro il secondo giorno successivo al suo rilascio, il relativo certificato medico, contenente l'attestazione circa l'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati nel caso di prolungamento della malattia stessa; qualora non vi provveda, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, la stessa verrà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dal Titolo XVI del presente contratto.

Il lavoratore è tenuto a ripresentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante, ovvero, qualora siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione, senza un giustificato motivo, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto, salva la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 71 e 73 del presente c.c.n.l..

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha il diritto di fare effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti, nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

ART. 68 – OBBLIGHI DEL LAVORATORE

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

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate, a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati dal comma che precede, tali orari saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983 n. 638, 15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza verrà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dal Titolo XVI del presente contratto.

ART. 69 – PERIODO DI COMPORTO

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo massimo di 12 mesi nell'arco di un biennio, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al

licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dall'art. 85 del presente contratto, salvo quanto previsto dal successivo art. 74.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui all'articolo che segue trovano applicazione nei limiti di scadenza del contratto stesso. Nel caso di malattia, le ferie si sospendono per prognosi complessiva superiore ai 7 giorni e per ricovero in ospedale.

ART. 70 – TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Per quanto attiene l'assistenza ed il trattamento economico di malattia ai lavoratori, valgono le norme di legge che regolano la materia e/o le eventuali norme emanate dagli enti preposti e dagli istituti assicurativi competenti.

La cooperativa corrisponderà agli aventi diritto ai sensi dell'art. 1 del D.L. 30 dicembre 1979 n. 633, convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1980 n. 33, le indennità di malattia a carico dell'INPS, procedendo quindi a conguaglio tra quanto anticipato al lavoratore ed i contributi e le altre somme dovute all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della citata legge n. 33/1980.

La cooperativa corrisponderà altresì al lavoratore e/o al socio lavoratore dipendente assente per malattia, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di lavoro, una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, in modo da raggiungere le seguenti misure:

- il 100% per i primi tre giorni (periodo di carenza) solo se la malattia sia superiore a 5 giorni lavorativi; altrimenti il 50% della retribuzione giornaliera normale che sarebbe spettata per i primi tre giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore.

Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, la Cooperativa, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio- 31 dicembre) corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi cinque eventi cumulativo di carenza, salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero ed emodialisi e che tali circostanza sia debitamente documentate

- il 75% per i giorni dal 4° al 20°;
- il 80% per i giorni dal 21° al 180° della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Se l'indennità di malattia è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, la cooperativa non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Ferma restando la corresponsione della normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), l'integrazione a carico della cooperativa non è dovuta per i giorni in cui l'INPS non corrisponda, per qualsiasi motivo, l'indennità di malattia da esso dovuta.

ART. 71 – INFORTUNIO

Secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia, le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di adempiere all'obbligo predetto e la cooperativa, non essendo altrimenti venuta a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Ente di competenza, la cooperativa medesima resta esonerata da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Anche al lavoratore infortunato si applica l'obbligo di ripresa del servizio il giorno immediatamente successivo all'accertata guarigione, pena le conseguenze di cui al secondo comma dell'art. 68 che precede.

ART. 72 – TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO

L'integrazione di cui all'art. 71 che precede a carico della cooperativa è estesa anche ai lavoratori colpiti da infortunio L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Ente di competenza non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

ART. 73 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA PROFESSIONALE

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro o che hanno contratto una malattia professionale riconosciuta, la conservazione del posto di lavoro di cui all'art. 70 relativo al periodo di comporto è prolungata, su richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 120 giorni, alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di malattia o inabilità temporanea assoluta.

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

La cooperativa darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art.70; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro.

ART. 74 - SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

In attuazione D.P.R. 380/2001 le singole Aziende Cooperative valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche. Nell'ambito delle compatibilità la possibile fattibilità dei singoli interventi dovrà essere realizzata entro 1 anno dalla concessione edilizia.

ABITI DA LAVORO

L'impresa è tenuta a fornire alla lavoratrice e al lavoratore, quando necessario, due abiti da lavoro all'anno con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura. Il lavaggio è in carico al datore di lavoro.

ART. 75 – NORME DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia ed infortuni valgono le norme di legge e di regolamento vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XV – TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 76 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dalla ex indennità di contingenza.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

ART. 77 - RETRIBUZIONE

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

- minimo contrattuale conglobato specificato alla successiva tabella;
- scatti di anzianità;
- elemento retributivo territoriale;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore.

Per determinare la paga oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 165 per un orario contrattuale di lavoro di 38 ore settimanali.

Minimi contrattuali conglobati mensili

Ai lavoratori dipendenti non soci e ai Soci Coimprenditori è corrisposto il trattamento economico di cui alle seguenti tabelle:

- Minimi contrattuali conglobati comprensivi di tredicesima mensilità:

LAVORATORI DIPENDENTI (Tab. 1)

LIVELLO		**MINIMO TABELLARE**
A	A1	1.210,00 €
	A2	1.239,68 €
B	B1	1.269,57 €
C	C1	1.365,39 €
	C2	1.406,28 €
	C3	1.447,81 €
D	D1	1.447,81 €
	D2	1.527,24 €
	D3	1.625,83 €
E	E1	1.625,83 €
	E2	1.754,83 €
F	F1	1.938,15 €
	12	2.213,44 €

SOCI COIMPRENDITORI (Tab. 2)

LIVELLO		MINIMO TABELLARE
A	A1	1.081,76 €
	A2	1.091,75 €
B	B1	1.142,61 €
C	C1	1.228,85 €
	C2	1.265,65 €
	C3	1.303,03 €
D	D1	1.303,03 €
	D2	1.374,52 €
	D3	1.463,24 €
E	E1	1.463,24 €
	E2	1.579,35 €
F	F1	1.744,34 €
	12	1.992,10 €

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 165 (centosessantacinque). 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 conglobata.

Tabella Costo Orario per collaborazioni atipiche

COSTO ORARIO	
A	5,95 €
	6,01€
B	6,34€
C	6,89€
	7,13€
	7,37€
D	7,37€
	7,83€
	8,40€
E	8,40€
	9,24€
F	10,20€
	11,79€

TREDICESIMA MENSILITÀ

Entro il mese di dicembre di ogni anno l'Azienda corrisponderà al personale un importo pari ad una mensilità della retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per

quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai quindici giorni lavorativi va considerata come mese intero.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione che comporti la sospensione dello stipendio.

SCATTI DI ANZIANITÀ

A decorrere dalla data della firma del presente contratto ogni addetta/o avrà diritto alla maturazione, trascorsi i primi due anni di anzianità presso una stessa impresa, di uno scatto di anzianità che avrà scadenza triennale per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascun livello.

LIVELLO		**VALORE MENSILE PER OGNI SCATTO**
A	A1	11,62 €
	A2	13,43 €
B	B1	16,27 €
C	C1	18,59 €
	C2	19,63 €
	C3	20,66 €
D	D1	20,66 €
	D2	23,24 €
	D3	26,86 €
E	E1	26,86 €
	E2	31,50 €

F	F1	39,51 €
	12	46,48 €

RIMBORSI DI TRASFERTA O DI MISSIONE

Alle lavoratrici e ai lavoratori occasionalmente e temporaneamente comandate o comandati in missione per esigenze di servizio, vanno rimborsate, entro i limiti stabiliti, a piè di lista, le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio. In sede di impresa cooperativa saranno fissati i criteri per i rimborsi delle spese chilometriche e per le eventuali coperture assicurative.

Nota congiunta

Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente c.c.n.l. nel minimo contrattuale conglobato di cui sopra sono stati assorbiti i seguenti elementi:

1) minimo contrattuale del livello di inquadramento;

2) indennità di contingenza;

3) elementi distinti della retribuzione.

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

- Ristorno

I minimi retributivi di cui alla tabella n° 2 non tengono conto del ristorno, previsto per i soli soci coimprenditori, di cui alla legge 142/01 in quanto erogati dalla cooperativa in presenza di utile di esercizio.

Il ristorno dovrà essere erogato in misura non superiore al 30% (trenta per cento) dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime e potrà essere anticipato anche a ratei mensili e/o orari. Qualora non segua la deliberazione di approvazione del riparto dei ristorni si dovranno applicare i minimi contrattuali conglobati riferiti ai soci dipendenti.

ART. 78-ACCORDI DI GRADUALITÀ

Al fine di estendere il livello di applicazione del presente contratto, nella consapevolezza che tale obiettivo sia funzionale a garantire adeguate condizioni di competitività delle imprese cooperative ed a salvaguardare i livelli occupazionali contrastando i fenomeni di lavoro sommerso, le parti sindacali regionali o, su loro delega, le parti provinciali in sede di II livello di contrattazione possono definire programmi di graduale adeguamento dei trattamenti economici in atto per le lavoratrici e i lavoratori a quelli previsti dal presente CCNL.

Nella consapevolezza che l'attuale fase di crisi del Paese e l'impatto che essa produce, in modo diversificato, sulla tenuta della spesa dei servizi e sui bilanci degli Enti Locali, potrebbe determinare, nella fase applicativa del nuovo CCNL, situazioni di evidenti difficoltà di tenuta economico finanziaria per alcune Cooperative e/o territori, le parti sottoscriventi il presente CCNL ritengono utile prevedere la possibilità di ricorrere a percorsi di *gradualità concordata* dalle parti.

Le Parti, anche al fine di contrastare il fenomeno delle cooperative spurie o di comodo, ritengono di limitare la fruizione del sistema di gradualità unicamente alle cooperative in mutualità prevalente da almeno 3 anni, con un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato e a quelle che applicano integralmente il presente CCNL nella parte normativa; tali requisiti devono essere necessariamente presenti contestualmente.

Detti programmi possono essere definiti per l'intero territorio regionale e/o per territori sub regionali o provinciali e devono essere depositati presso gli Uffici Provinciali del Lavoro e presso le sedi Territoriali dell'INPS e dell'INAIL.

Le aziende che rientrano nella fattispecie aderiscono a detti programmi sottoscrivendo apposito verbale di accettazione.

I programmi di gradualità di cui al presente articolo non potranno prevedere tempi attuativi oltre la scadenza del presente CCNL.

Le parti firmatarie del presente CCNL a livello regionale in appositi incontri verificano e certificano le seguenti condizioni territoriali di necessità dei succitati accordi di gradualità sulla base di generalizzate difficoltà di carattere economico-finanziario:

-mancanza di applicazione globale del trattamento economico previsto dal presente CCNL alla data della succitata verifica tra le parti.

-situazioni di crisi o di criticità diffuse nel territorio regionale che rendano complessa in via transitoria l'applicazione da parte delle aziende di ogni costo dei minimali di legge rischiando di minacciare il mantenimento dei livelli occupazionali.

Entro tre mesi dall'espletamento della succitata verifica gli accordi di gradualità saranno definiti tra le parti firmatarie del presente CCNL.

Nella stessa sede saranno opportunamente definiti successivi momenti intermedi di verifica e/o di aggiornamento degli accordi in questione.

Le parti ribadiscono, quindi, che le condizioni di trattamento contrattuale valide per i servizi effettuati in ciascun territorio sono quelle derivanti da quanto previsto dal presente contratto, e da eventuali accordi integrativi territoriali esistenti.

Entro tre mesi prima della data di riallineamento definitivo prevista nei singoli accordi di gradualità, le parti competenti possono valutare specifici ulteriori interventi di riallineamento nei confronti di particolari casi eccezionali debitamente motivati. Dell'intero processo di definizione degli accordi di gradualità le parti competenti informano le parti nazionali che possono, su richiesta, fornire adeguata assistenza.

In caso di mancata definizione dei citati accordi di gradualità e se risultano sussistere le esigenze, le parti nazionali possono convocare le parti regionali per l'espletamento delle procedure sopra descritte ai fini del raggiungimento degli stessi accordi.

Con periodicità semestrale e con l'assistenza della specifica sezione settoriale dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 13 le parti nazionali procederanno a un esame congiunto sugli effetti e sull'evoluzione degli accordi in questione anche al fine di concordare, se del caso , appositi interventi.

ART.79 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore in una data stabilita non oltre il 20° giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale della società, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio scatti di anzianità maturati, indennità di contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

TITOLO XVI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 80 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro e salvo che per il rapporto del socio-lavoratore, per il quale il rapporto di lavoro viene ad estinzione con il recesso o con l'esclusione deliberati in applicazione delle disposizioni statutarie e conformemente alle previsioni di cui agli artt. 2532 e 2533 c.c., la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire con il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, con le dimissioni per giusta causa o ragioni personali, secondo le disposizioni delle leggi 604 del 15.7.1966 e 300 del 20.5.1970 che vengono estese ed applicate in tutte le aziende a prescindere dal numero dei dipendenti occupati in conformità alla Legge 11.5.1990 n. 108.

Rappresentano giustificati motivi di licenziamento ai sensi dell'art. 3 della Legge 15.7.1966 n. 604 i seguenti fatti:

1) maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia salvo che il lavoratore non si sia avvalso della facoltà di cui alla Legge n. 54/1982;

2) cessazione dell'attività aziendale e cessazione dell'attività per fine contratto di locazione;

3) sostanziale riduzione della superficie e/o attività aziendale che impedisca alla residua azienda e/o attività il mantenimento del precedente personale con rapporto a tempo indeterminato.

Per i lavoratori a tempo determinato rientranti nel cosiddetto organico aziendale si applicano le norme sui diritti e doveri contrattuali stabiliti nel presente articolo calate nel particolare rapporto.

Esse debbono pertanto intendersi come motivi di risoluzione del rapporto di lavoro anticipata rispetto alla data di normale conclusione della fase lavorativa.

Gli eventuali licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato nei casi e con le procedure previste dalle tre citate leggi saranno comunicati e discussi preventivamente anche con le rappresentanze sindacali, prima della fase esecutiva.

In ogni caso le aziende sono tenute a ricercare le fonti di occupazione alternativa anche attraverso meccanismi di mobilità da ricercarsi con l'Organizzazione Sindacale firmataria.

Possono rappresentare motivi di giusta causa di licenziamento senza preavviso i seguenti fatti:

a) violenza e vie di fatto;
b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della stessa per oltre tre mesi;
c) modifica unilaterale di eventuali condizioni e trattamenti individuali pattuiti;
d) l'irregolare, grave e dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze di lavoro;
e) l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
f) il danneggiamento volontario di beni dell'azienda e/o di terzi;
g) l'insubordinazione verso i superiori, accompagnata da comportamento oltraggioso;
h) l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Con riferimento alla legge 1 maggio 1990 n. 108 la cooperativa deve comunicare il licenziamento per iscritto a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento da parte dell'interessato, che può chiedere per iscritto, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso;

in tal caso la cooperativa è tenuta ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori:

- in periodo di prova;
- che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

ART. 81 - DIMISSIONI

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 86 del presente CCNL.

Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 84 del presente contratto.

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

Su richiesta del dimissionario la cooperativa può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro.

Ove invece la cooperativa intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

In conformità all'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

ART. 82 - PREAVVISO

Salvo l'ipotesi di cui al punto c) dell'art. 90 il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

	A1,A2, B1, C1	**C2,C3,D1,D2,D3,E1**	**E2,F1,F2**
per anzianià di servizio fino a 3 anni	15 gg.	45 gg.	90 gg.
per anzianità di servizio oltre i 3 anni	30 gg.	60 gg.	120 gg.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice e al lavoratore dei permessi per la ricerca di una

nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

ART. 83– INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c., la parte che risolve il rapporto di lavoro senza osservare i termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13° mensilità.

ART. 84 -RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda cooperativa riconsegnerà alla lavoratrice e al lavoratore i dovuti documenti regolarmente aggiornati e di essi la lavoratrice e il lavoratore rilasceranno regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda cooperativa dovrà rilasciare a richiesta della lavoratrice e del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte dalla stessa lavoratrice e dallo stesso lavoratore.

ART. 85- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 Codice Civile, coma modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le somme corrisposte ai seguenti titoli:

- rimborsi spese;
- somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;

- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- le indennità sostitutive di preavviso;
- le indennità sostitutive di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le indennità economiche corrisposte dagli (o per conto degli) istituti assistenziali;
- le prestazioni in natura, quando si prevede un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

In caso di decesso del dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso andranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme di legge vigenti in materia.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982 n. 297, e comunque non oltre 45 (quarantacinque) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che, giusto quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 in materia di anticipazioni sul T.F.R., a livello aziendale sono operative apposite normative.

Le aziende in cui tali normative non siano state ancora definite le parti si incontreranno a quel livello per provvedervi.

ART. 86 – CESSIONE, TRASFORMAZIONE E SUCCESSIONE DI AZIENDA

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2112 c.c., la cessione, la successione e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda cooperativa non risolve di diritto il rapporto di lavoro.

In tal caso il personale mantiene nei confronti della nuova cooperativa i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente C.C.N.L. e dalla contrattazione di II° livello.

Eventuali liquidazioni che dovessero avvenire saranno considerate quali acconti della liquidazione finale.

In caso di fallimento e successiva cessazione dell'attività da parte dell'azienda e di licenziamento del lavoratore, questi conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e al TFR, nonché alle spettanze e agli emolumenti previsti dal presente C.C.N.L. e dalla contrattazione di II° livello.

ART. 87 - MOBILITA' E TRASFERIMENTI

Per mobilità temporanea si intende:

- la mobilità di urgenza dettata da eventi contingenti e imprevedibili;
- utilizzazione del personale in unità diversa da quella di provenienza nel rispetto delle attribuzioni spettanti alle singole posizioni personali.

Qualora esigenze organizzative aziendali lo richiedano, lo spostamento può divenire trasferimento definitivo.

In sede di confronto aziendale tra le parti, di cui all'art. 9, verranno verificati i processi di mobilità posti in atto, con particolare attenzione a quelli con carattere definitivo attuati ai sensi dell'art. 13, legge 20.5.1970 n. 300.

TITOLO XVII – DOVERI DEL PERSONALE E CODICE DISCIPLINARE

ART. 88- COMPORTAMENTI IN SERVIZIO

Fatte salve per i soci coimprenditori diverse previsioni del Regolamento Interno di cui alla L. 142/2001, il presente articolo contiene norme atte a disciplinare i comportamenti in servizio dei lavoratori.

A) Diritti e doveri del lavoratore

Il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori improntеranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno della cooperativa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo la risoluzione del contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 c.c.;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

B) provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

a) ammonizione verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;

e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della Legge 20.5.1970, n. 300.

Il provvedimento di cui al punto e) sarà adottato in conformità anche con le leggi 15.7.1966, n. 604 e 11.5.1990, n. 108.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

I provvedimenti disciplinari devono essere comminati entro 10 giorni dal ricevimento delle giustificazioni (o dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione se le giustificazioni non sono pervenute) altrimenti le stesse si riterranno accolte ed il provvedimento disciplinare verrà archiviato. Decorsi due anni dall'applicazione del provvedimento disciplinare dello stesso non dovrà più tener conto.

E' fatto salvo il poter adire prima all'arbitrato e/o all'autorità giudiziaria.

1) Ammonizione - multa - sospensione

Normalmente l'ammonizione verbale sarà adottata nei casi di prima mancanza; l'ammonizione scritta dopo quella orale a meno che la stessa non abbia carattere di gravità o recidività; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti.

ART.89 - RESPONSABILITA' CIVILE VERSO TERZI

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge del 13 maggio 1985, n. 190, le imprese terranno a proprio carico l'onere per la copertura della

responsabilità civile verso terzi – ivi comprese le eventuali connesse spese legali – conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi, e degli altri lavoratori/lavoratrici particolarmente esposti al rischio medesimo.

ART. 90 - PATROCINIO LEGALE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

L'impresa, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale alle lavoratrici ed ai lavoratori che si trovino implicati, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con l'impresa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

ART.91 -CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, già previste dai contratti preesistenti ivi compresi quelli in vigore per le imprese private non cooperative.

ART. 92 - RITARDI E ASSENZE

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere comunicati e giustificati immediatamente e che la lavoratrice e il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari e comportano la perdita della relativa retribuzione.

ART. 93– COMUNICAZIONE MUTAMENTO DI DOMICILIO

E' dovere del personale di comunicare immediatamente alla cooperativa ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

ART. 94 - ESEMPLIFICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

a) Rimprovero verbale.

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

b) Rimprovero scritto.

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

c) Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda. quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione della propria dimora.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per oltre 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all' azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

d) Sospensione.

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro in stato di manifesta ubriachezza o alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

e) Licenziamento.

Salva ogni altra azione legale, vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, quali ad esempio:

- assenze ingiustificate oltre i 3 giorni nell'anno solare;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;

- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa, abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto d'ufficio;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;;

12) revoca della patente, se disposta come sanzione accessoria al reato di guida in stato di ubriachezza o dopo aver assunto droghe, ai sensi e per gli effetti dell'art. 219 del Codice della Strada così come modificato dall'43 della legge n. 120/2010, quando l'illecito venga commesso nello svolgimento delle mansioni a cui il lavoratore è adibito e/o per motivi professionali.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente comma esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto; .

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

ART. 95 – CODICE DISCIPLINARE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XVII, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il presente Protocollo è siglato in data 22 dicembre 2016 dalle sigle in calce ed è composto da 95 articoli.

Del presente documento sono prodotte n. 4 copie originali.

Letto, approvato e sottoscritto

UNICOOP

UGL Sanità

Bollico Daniela
UGL Sanità

UNICOOP

UNICOOP

UGL CONFEDERAZIONE
Vice Segretario Generale

150