

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti e soci delle Cooperative e soci delle Cooperative sociali esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale – educativo e di inserimento lavorativo

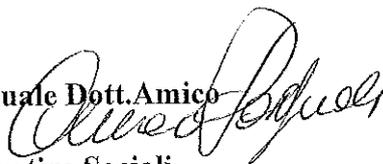
L'anno 2017 il giorno 15 del mese di Febbraio. in Roma.

TRA

UNCI

rappresentata:

Presidente Nazionale Cav. Pasquale Dott. Amico

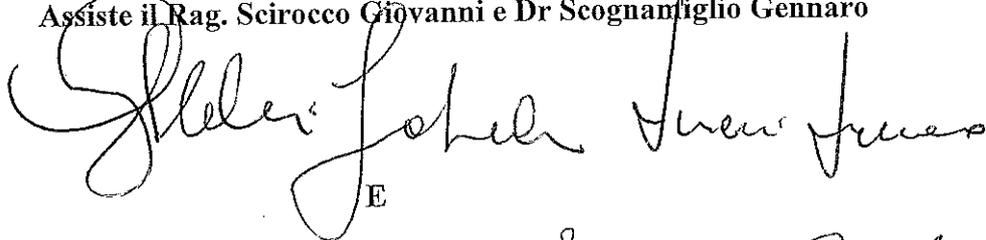


A.N.CO.S

Associazione Nazionale Cooperative Sociali

Rappresentata : Presidente Dott. Prof. Capitelli Gabriele

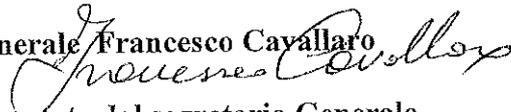
Assiste il Rag. Scirocco Giovanni e Dr Scognamiglio Gennaro



E

CISAL

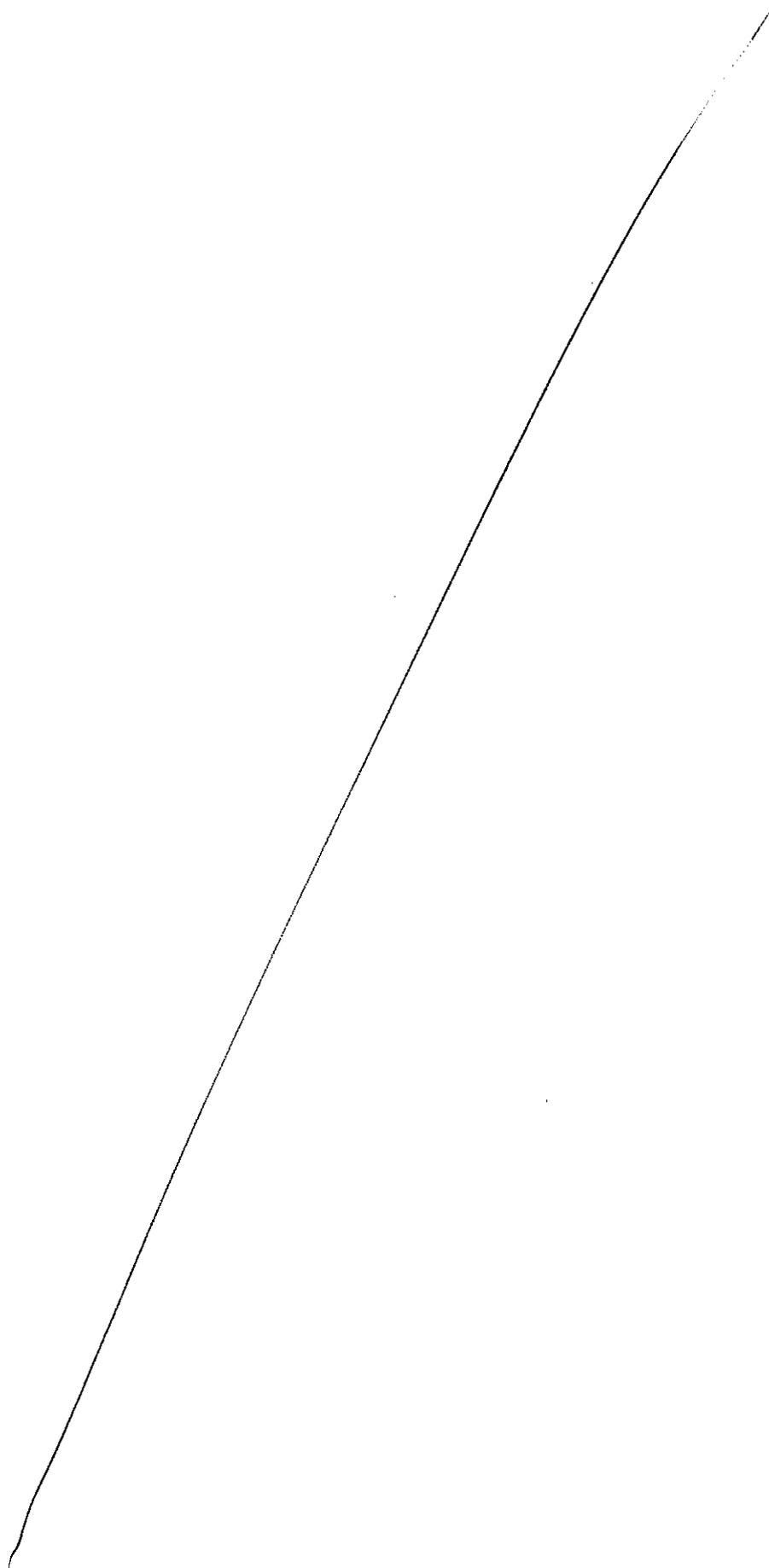
rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro



CISAL TERZIARIO

Federazione Nazionale rappresentata dal segretario Generale
Vincenzo Caratelli





SI E' STIPULATO

per i dipendenti e soci delle Cooperative sociali ed Associazioni non Lucrative esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo e più in generale per tutti quanti i servizi del terzo Settore
esso si compone:

INDICE

PREMESSA

TITOLO I Validità e sfera di applicazione del Contratto

pag. 5

TITOLO II Livelli di contrattazione nazionale e regionale o provinciali o aziendale

pag. 8

TITOLO III Diritti Sindacali e di Associazioni

pag. 10

TITOLO IV Decorrenza -Durata

pag. 12

TITOLO V Esclusività di Stampa -distribuzione contratti

pag. 12

TITOLO VI Efficacia del Contratto

pag. 13

TITOLO VII Classificazione del Personale- Valori minimi tabellari

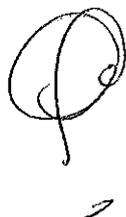
pag. 13

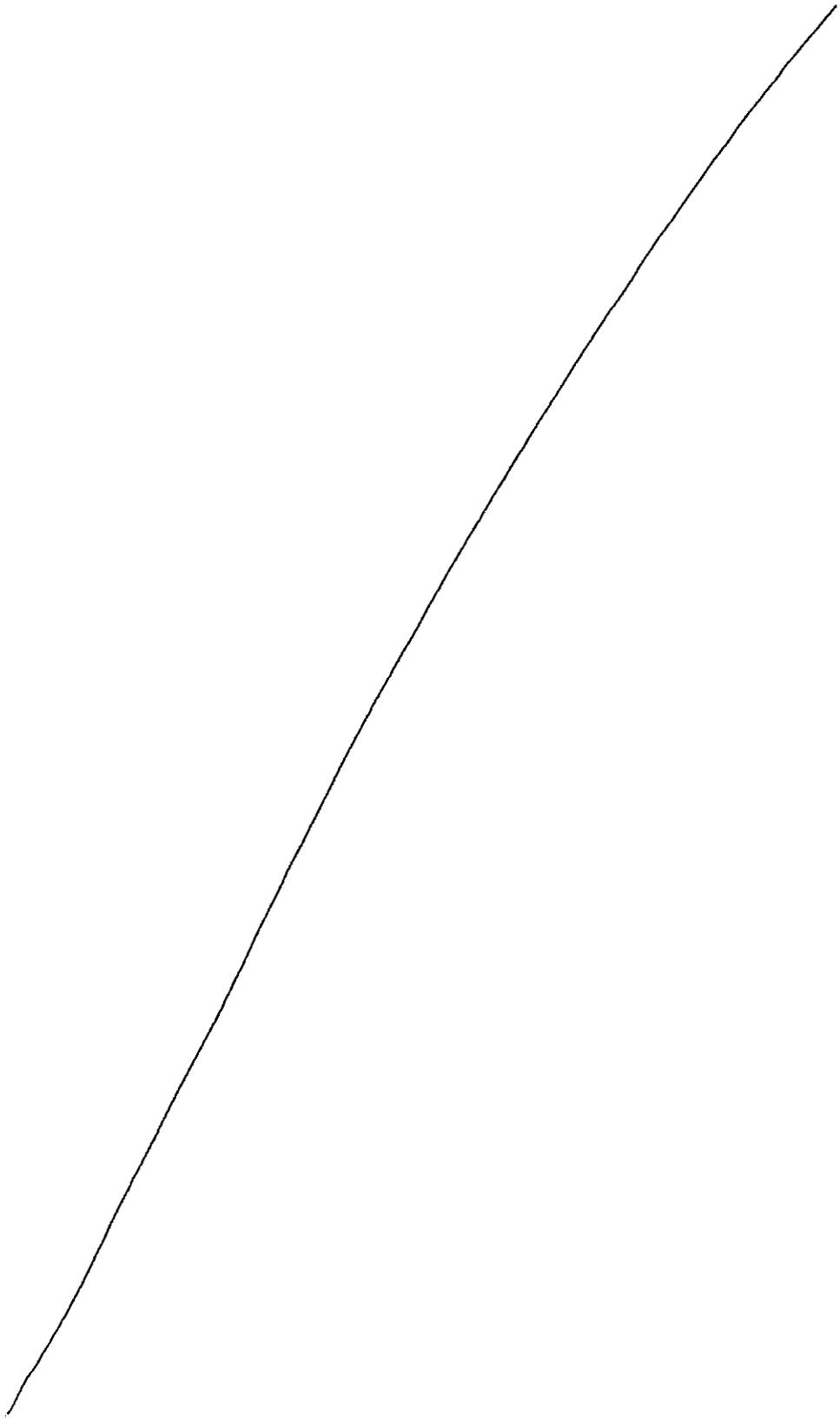
TITOLO VIII Mansioni promiscue- Mutamento mansioni-Jolly

pag. 16

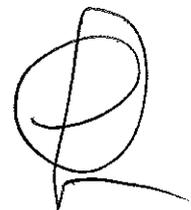
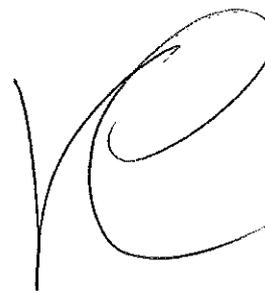
TITOLO IX Assunzione -Documentazione -Visita medica

pag. 17

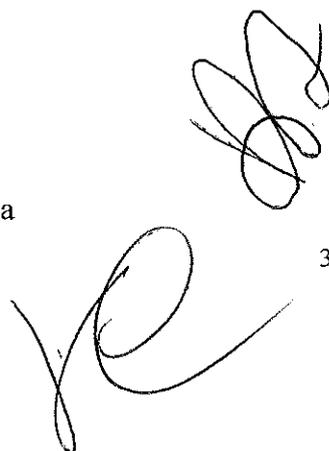
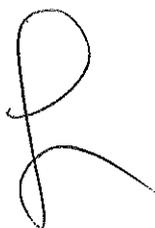




	pag. 39
TITOLO XXVI Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso - Rientro	
	pag. 40
TITOLO XXVII Trattamento di fine rapporto	
	pag. 40
TITOLO XXVIII Cessazione – Liquidazione della Cooperativa	
	pag. 40
TITOLO XXIX Indumenti – attrezzi da lavoro	
	pag. 41
TITOLO XXX Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro	
	pag. 41
TITOLO XXXI Apprendistato	
	pag. 42
TITOLO XXXII Lavoro Intermittente	
	pag. 50
TITOLO XXXIII Divieti	
	pag. 53
TITOLO XXXIV Risarcimento danni	
	pag. 53
TITOLO XXXV Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione	
	pag. 53
TITOLO XXXVI Composizione controversie	
	pag. 54
TITOLO XXXVII Codice disciplinare	pag.55
TITOLO XXXVIII Trasferte-Trasferimenti	pag.57
TITOLO XXXIX Assistenza sanitaria ed integrativa	
	pag.61
TITOLO XXXX Previdenza integrativa	pag. 61
TITOLO XXXXI Ente Nazionale Bilaterale	pag.61
TITOLO XXXXII Ente Nazionale di Mutualità-Patronati	
	pag. 62



TITOLO X Periodo di prova	pag. 17
TITOLO XI Orario di Lavoro	pag. 18
TITOLO XII Lavoro a tempo determinato	pag. 21
TITOLO XIII Riposo settimanale- Festività- Permessi retribuiti-Permessi straordinari retribuiti- Permessi non retribuiti	pag. 26
TITOLO XIV Flessibilità e Soste	pag. 28
TITOLO XV Congedo per matrimonio	pag. 29
TITOLO XVI Servizio militare-Volontariato	pag. 30
TITOLO XVII Assicurazioni – Assegni per nucleo familiare - Maternità	pag. 31
TITOLO XVIII Ferie	pag. 33
TITOLO XIX Aspettativa	pag. 34
TITOLO XX Malattia- Infortuni	pag. 34
TITOLO XXI Gratifica natalizia	pag. 38
TITOLO XXII Trattamento economico	pag. 38
TITOLO XXIII Aumenti periodici di anzianità	pag. 38
TITOLO XXIV Indennità in caso di morte	pag. 39
TITOLO XXV Corresponsione della retribuzione- reclami sulla busta paga	



TITOLO XXXXIII Contratti di Inserimento

pag. 63

TITOLO XXXXIII Contratti di riallineamento

pag. 63

Premessa

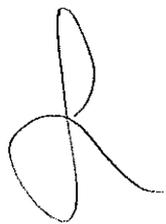
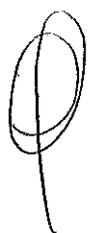
Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie ritengono di aver dato con il presente contratto, una importante risposta alle esigenze occupazionali in un settore così complesso come il Comparto Sociale.

L'esigenza della stipula del presente contratto è stata determinata anche dall'entrata in vigore della Legge 3 aprile 2001 n. 142 ed, in particolare, l'articolo 3 che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore e l'art.6 che prevede per le cooperative di cui alla circolare nr.96/1965 del Ministero del Lavoro la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai contratti collettivi applicabili e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 e dal Dlgs 276/03 e dalle nuove normative dettate dal Dlgs 81/2015.

Il Contratto 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.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali e Datoriali 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:

- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo di medio livello che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- Il secondo, di livello territoriale o aziendale, equiparato a quello nazionale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità ed interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da un fortissimo squilibrio come quello territoriale tra nord e sud del paese.

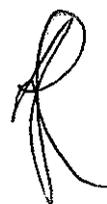
Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto istituti di garanzia contrattuale, a tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo e monitoraggio anche per denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

TITOLO I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1



Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sia a tempo indeterminato ed a tempo determinato e/o in qualsiasi altra tipologia prevista, dai regolamenti interni delle cooperative posti in essere per i dipendenti di tutte le Cooperative Sociali, anche disciplinate dalla legge 8 novembre 1991 n. 381 e successive modifiche ed integrazioni, esercenti attività nel settore socio sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

Il presente C.C.N.L. deve essere richiamato nel Regolamento delle Cooperative così come previsto dall'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

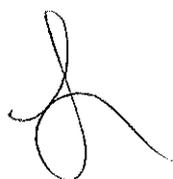
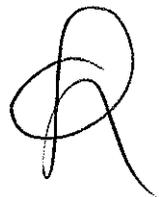
Le OO.SS. firmatarie del presente contratto ribadiscono la volontà di stipula di un unico C.C.N.L. per i lavoratori del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo ed inserimento lavorativo.

A titolo indicativo le Cooperative sociali a cui si applica il presente C.C.N.L. sono quelle che:

- a) Svolgono interventi, gestiscono servizi nel comparto socio-sanitario, assistenziale educativo ed attività connesse;
- b) Hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale, l'inserimento ed il reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate od in condizione 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 lavoratori normodotati e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatori i soggetti avviati al lavoro.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo le attività sono le seguenti:

- comunità alloggio per minori;
- centro di formazione e/o di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriale;
- comunità terapeutiche per tossicodipendenti;
- comunità alloggio per 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 anziani;
- gestione di strutture protette;
- attività di recupero di persone svantaggiate anche attraverso strutture comunitarie residenziali o semiresidenziali;
- servizi di assistenza domiciliare integrata - ADI;
- asili nido;
- baby parking;
- prestazioni infermieristiche.
- attività di inserimento lavorativo con presenze di persone svantaggiate, realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale;

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali, provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende e delle Cooperative all'applicazione del presente CCNL e di legge in materia di lavoro. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni 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". Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

TITOLO II

Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

Art. 2

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione Nazionale: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione Territoriale: contratto integrativo regionale, provinciale ed aziendale di settore equiparato a tutti gli effetti a quello nazionale.

Art. 3

La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Cooperative del Comparto socio sanitario, socio educativo ed inserimento lavorativo il diritto di poter determinare la propria attività

produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L. .

Il presente C.C.N.L. è formato da una parte normativa la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è triennale.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti dia, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, ne procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) Costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b) Regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

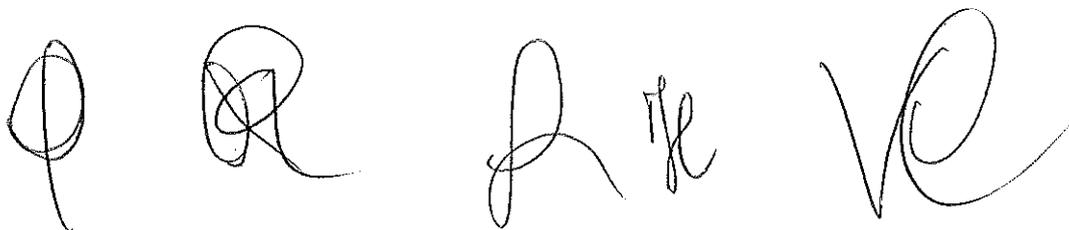
Art. 4

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede Regionale, Provinciale ed Aziendale. Essa riguarda istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

L'accordo territoriale: Regionale ,Provinciale ed Aziendale ha durata quadriennale.

Dotazione vestiario da lavoro

Nella contrattazione di 2° livello verranno concordate tra le parti le quote di massa-vestiario da destinare ai dipendenti in base alla tipologia di lavoro svolto.



Nell'arco di vigenza del presente contratto potranno aversi fasi negoziali a livello regionale, provinciale e/o aziendale da svolgere conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione territoriale deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del presente contratto;
- le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

TITOLO III

Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 5

Le parti riconoscono che, nelle unità produttive con oltre 15 dipendenti (art. 35 Statuto dei Lavoratori), ciascun lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. e/o maggiormente rappresentative.

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

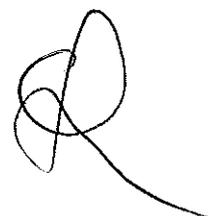
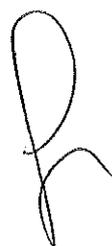
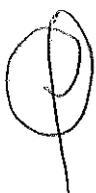
Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'azienda.

Art. 6

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

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



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

TITOLO IV

Decorrenza – Durata

Art. 11

Il presente C.C.N.L. decorre dal 01/02/2017 e scadrà il 30/06/2020 per la materia di natura economica scadrà il 30/06/2019

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

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

TITOLO V

Esclusività di stampa- Distribuzione contratti

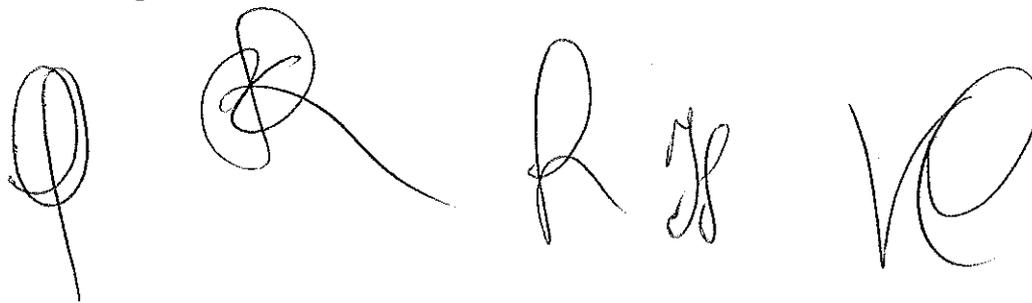
Art. 12

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 13

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente C.C.N.L. al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.



I Dirigenti delle rappresentanze sindacali per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore effettivamente usufruire. Detto rimborso non rientra nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, a norma dell'art. 3 della Legge 402/1996.

Art. 7

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente, di permesso fino ad un massimo di 20 ore annue nell'ambito aziendale.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO. SS. stipulanti il presente C.C.N.L.

I dirigenti sindacali, per le ore di permesso riceveranno un rimborso pari alle ore effettivamente usufruire. Detto rimborso è escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza.

Art. 8

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

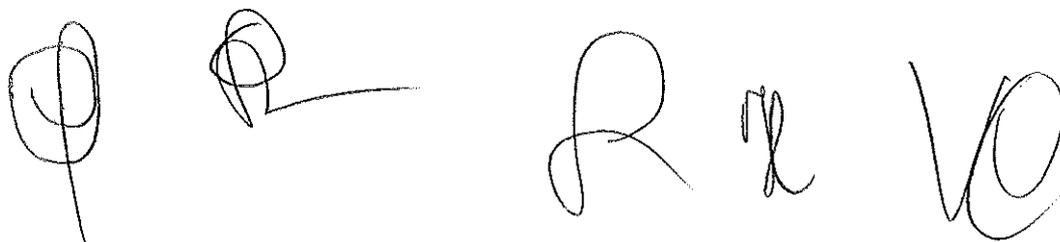
Art. 9

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

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente C.C.N.L. comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla Sede Centrale dell'UNCI un contributo, pari allo 0,50% del monte salari mensile corrisposto ai soci e ai lavoratori dipendenti, attraverso il versamento diretto o con la convenzione INPS.

Art. 10

Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva



Art 14

Le Cooperative del comparto socio-sanitario, assistenziale- educativo e di inserimento del lavoro sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente, che ne faccia richiesta, di ogni ordine e grado in servizio e/o neo assunto, copia del presente C.C.N.L. .

TITOLO VI

Efficacia del Contratto

Art. 18 .

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente C.C.N.L., o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

TITOLO VII

Classificazione del Personale

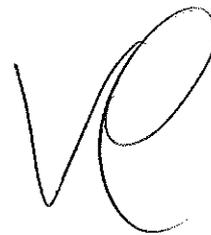
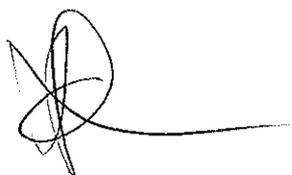
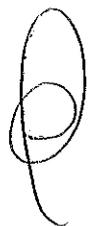
Art. 19

Il personale è inquadrato in un sistema articolato in 6 aree/categorie (dalla F alla A), ognuna composta da più posizioni economiche:

Area/categoria F

Appartengono a questa categoria i 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.

- **F2:** Appartengono a quest'area, i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della Cooperativa sociale una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione dell'impresa
- **F1:** Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale, psicologa/o- sociologa/o- pedagoga- medico, se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.



Area/categoria E

Appartengono a questa categoria i 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.

- **E2:** Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagoga, medico .
- **E1:** Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici.

Area/categoria D

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.

- D3:** Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.
- D2:** Impiegata/o di concetto di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.
- 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.

Area/categoria C

Appartengono a questa categoria 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 nonché 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.

C3: Capo operaio/a, capo cuoco/a assistente domiciliare e dei servizi tutelari, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o, coordinatrice/ore

C2: Operatrice/ore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.

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

Area/categoria B

Appartengono a questa categoria 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.

B1: Operaio qualificato, autista con patente B/C, aiuto cuoco, addetto all'infanzia con funzioni non educative, addetto alla segreteria, assistente domiciliare, operatore socio-assistenziale, addetto all'assistenza di base non formato.

Area/categoria A

Appartengono a questa categoria 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.

A2: Bagnino, operaio generico, centralinista, addetto alla cucina.

A1: Addetto alle pulizie, addetto alla sorveglianza e custodia locali, addetto all'assolvimento di commissioni generiche, addetto ai servizi di spiaggia, ausiliario.

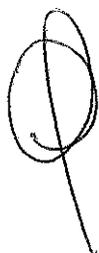
L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sopra enunciati.

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

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle Parti.

I valori minimi tabellari mensili sono quelli appresso riportati.

<i>Categorie</i>	<i>Minimo contrattuale conglobato</i>	<i>Indennità di funzione</i>
F2	2.180,72	232,41
F1	1.909,50	154,95
E2	1.728,89	77,47
E1	1.601,79	-
D3	1.601,79	-
D2	1.504,67	-
D1	1.426,41	-
C3	1.426,41	-
C2	1.385,50	-
C1	1.345,21	-
B1	1.250,81	-
A2	1.195,13	-



A1	1.184,20	-
----	----------	---

TITOLO VIII

Mansioni promiscue - Mutamento mansioni – Jolly

Art.20

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inserito nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 21

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

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

TITOLO IX

Assunzione - Documentazione - Visita Medica

Art. 22

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui presterà la sua opera;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
6. la durata dell'eventuale periodo di prova;
7. le altre eventuali condizioni concordate.

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



La Cooperativa deve mettere a disposizione dei lavoratori, nei luoghi di lavoro, copia del presente C.C.N.L.

TITOLO X

Periodo di prova

Art.23

Sono previsti i seguenti periodi di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

Posizioni economiche	Durata
F2, F1 e E2	180
E1, D3, D2, D1 e C3	60
C2	45
C1, B1, A2 e A1	30

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate.

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

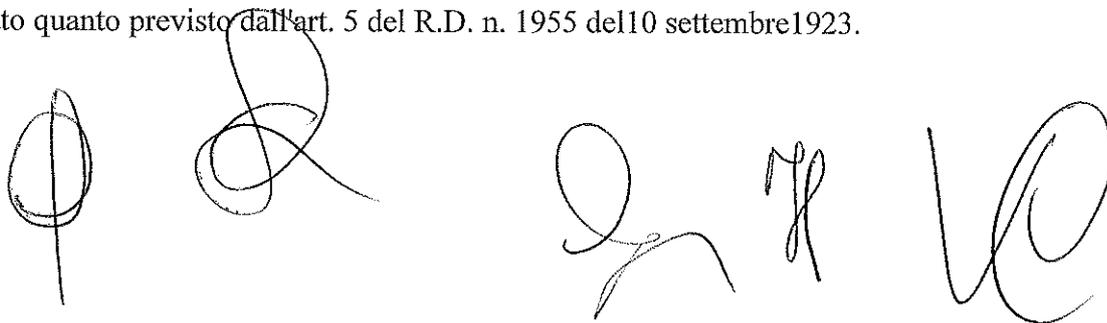
TITOLO XI

Orario di Lavoro

Art. 24

La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle i Cooperative sociali è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia. Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Cooperativa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.



La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art. 25 è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddiviso in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze delle Cooperative sociali, al fine di migliorare il servizio all'utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) ore e per un massimo di 16 (sedici) settimane all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La contrattazione regionale, provinciale o aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

La contrattazione regionale o provinciale aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro. (Job - sharing).

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa regionale, provinciale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dal luogo di lavoro senza esserne autorizzato.

Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le Parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le Parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multi periodale ai sensi del DM del 30 agosto 1999.

Sempre in osservanza alle occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione di orario sancita dall'art. 1 del DRL 15 marzo



1923 n. 692 approvata con RDL del 6 dicembre 1923 n. 2657 e pubblicato nella GU numero 299 del 21 dicembre 1923, sono considerate tali le figure professionali, quali ad esempio:

- a) Custodi;
- b) Guardiani diurni e notturni;
- c) Portieri;
- d) Uscieri ed inservienti;
- e) Personale addetto ai lavori di carico e scarico;
- f) Addetti ai centralini telefonici privati,
- g) Personale addetto alla estinzione degli incendi,
- h) Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione ed inumidimento.

Art. 25

Lavoro Straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 160 (centosessanta) ore annue. Il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) ora settimanale;
2. 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
3. 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
4. 35% (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

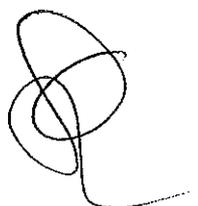
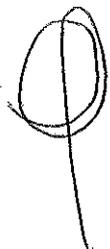
Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro ne può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

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

Art. 26

Lavoro Notturno

Il lavoro ordinario prestato nelle ore notturne viene maggiorato del 15% (quindici per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.



Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Art. 27

Lavoro Domenicale e Festivo

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 6% (sei per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art. 28

Lavoro festivo Notturmo

Il lavoro ordinario effettivamente prestato nelle ore notturne della giornata di domenica o nelle giornate festive sarà retribuito con maggiorazione del 20% (venti per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Art. 29

Lavoro fanciulli ed adolescenti

L'orario di lavoro dei minori di età, tra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti, non può superare le 7 (sette) ore giornaliere e le 35 (trentacinque) settimanali.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,00 ore (quattro ore). Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,00 ore (quattro ore), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

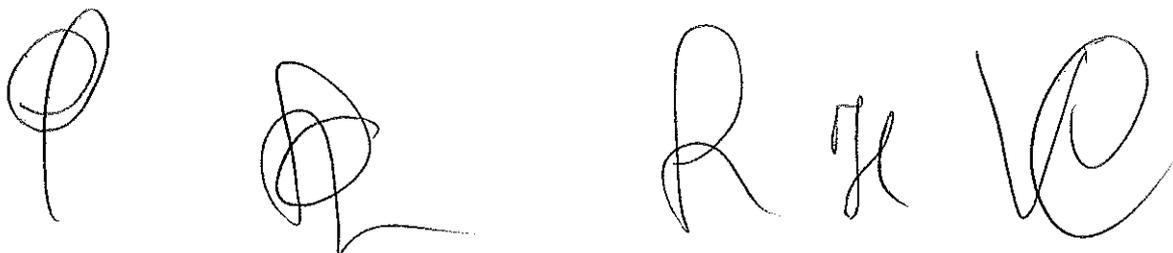
L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte, insieme agli altri orari.

TITOLO XII

Lavoro a tempo determinato

Art. 30

Le assunzioni con contratto di lavoro a termine sono regolamentate secondo le modalità ed i termini dettati dal D. Lgs del 06/09/2001, n. 368, dalla L. 30/2003, dal DLgs n. 276/03, dalla Legge



n. 92/2012 nonché dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni.

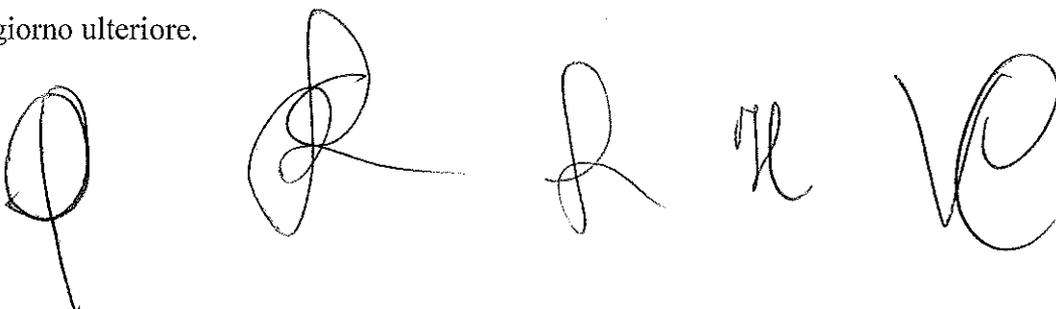
- 1) Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.
- 2) Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti della durata massima di dodici mesi può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
- 3) Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Proroghe

- Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale sia inferiore a 36 mesi, e, comunque per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.
- Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi appresso individuate.

Continuazioni del rapporto oltre la scadenza del termine

Fermi i limiti di durata massima (trentasei mesi), se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.



Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo interminato dalla scadenza dei predetti termini.

Divieti

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) Presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli art. 4 e 24 della legge 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.
- c) Presso unità operative nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni, cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) Da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti di cui sopra il contratto di lavoro si trasforma in contratto a tempo interminato.

Numero complessivo di contratti a tempo determinato

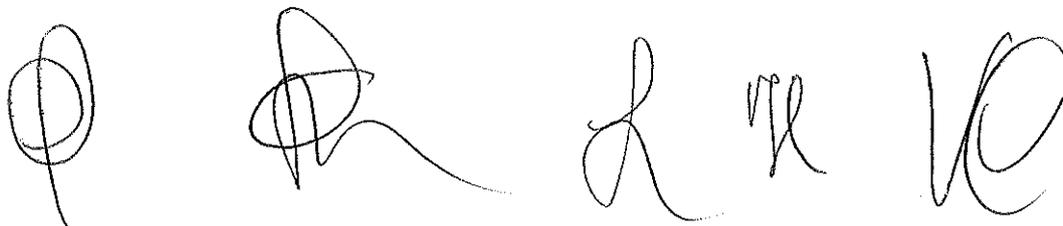
Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 40 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esenti dal limite di cui sopra i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) Nella fase di avvio di nuove attività per la durata di mesi 24;
- b) Da Cooperative che operano nel campo degli appalti, sia pubblici che privati, considerata la temporaneità della prestazione, le quali possono assumere i lavoratori da impiegare in detti



appalti con contratto a termine, (durata massima di 36 mesi) la cui lettera di assunzione riporta la seguente motivazione “ assunto per tutta la durata dell'appalto concesso dal committente, con scadenza prevista il.....”

- c) Da Cooperative star-up innovative di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- d) Per lo svolgimento delle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- e) Per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- f) Per sostituzione di lavoratori assenti;
- g) Con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- h) Con lavoratori considerati svantaggiati ai sensi dell'art. 4 della legge 08/11/1991 n.381;
- i) periodi di più intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- j) esclusioni e discipline specifiche previste dall'art. 29 del Decreto Legislativo, 15 giugno 2015, n. 81

Art. 31

Lavoro part-time, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con indicazione dell'eventuale periodo di prova, della durata della prestazione e della qualifica assegnata.

Il trattamento economico e normativo viene stabilito secondo criteri di proporzionalità rispetto all'entità della prestazione (per la tredicesima mensilità va corrisposta una quota pari all'8,33% della retribuzione percepita per le ore lavorate).

Sono ammesse prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale.

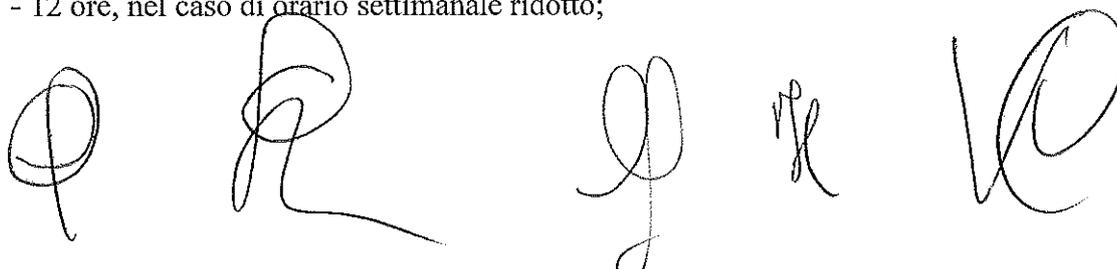
Tipologie di contratto

Il rapporto di lavoro può essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Per le prestazioni di lavoro part-time misto ai lavoratori che già percepivano una maggiorazione del 10% sulla retribuzione globale di fatto, questa viene mantenuta come indennità ad personam in cifra fissa.

Orario di lavoro

La durata della prestazione lavorativa individuale non può essere inferiore ai seguenti limiti [3] :

- 12 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;



- 52 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
- 624 ore nel caso di orario annuale ridotto.

E' comunque ammessa la stipulazione di contratti che prevedano una prestazione individuale inferiore ai limiti sopra indicati per un numero massimo di lavoratori pari al 10% dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente.

Lavoro supplementare

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

Il ricorso al lavoro supplementare è consentito nella misura massima del 50% dell'orario individuale settimanale di tipo orizzontale, nel rispetto dell'orario giornaliero di 8 ore.

Le prestazioni di lavoro supplementare possono essere recuperate, fino al 50% del loro ammontare, con riposi compensativi entro i 6 mesi successivi a quello di effettuazione; le rimanenti ore vengono retribuite con la maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti .

Clausole flessibili

Con apposito patto scritto tra datore di lavoro e lavoratore possono essere introdotte clausole flessibili, con cui variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia in caso di tipo di contratto orizzontale, verticale o misto.

In tale patto le parti possono stabilire, in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale nella giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese, all'anno, e in caso di tempo parziale misto, un arco temporale risultante dalla combinazione delle due ipotesi sopradette.

Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese della collocazione temporale riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa



con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

Clausole elastiche

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, con apposito patto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o in periodi nei quale non era prevista). Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

In caso di aumento della prestazione nelle giornate nelle quali è già prevista una prestazione lavorativa si potranno utilizzare anche le clausole flessibili.

Decorsi 5 mesi dalla data di stipulazione del patto e accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà chiederne, in forma scritta, la sospensione per una delle seguenti documentate ragioni:

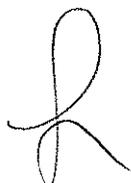
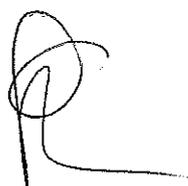
- gravi esigenze di carattere familiare;
- esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- attività di studio e formazione.

E' data comunque facoltà al lavoratore di sospendere le clausole elastiche o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause suindicate.

I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

TITOLO XIII

Riposo settimanale – Festività- Permessi retribuiti



Permessi straordinari retribuiti – Permessi non retribuiti

Art. 32

Il socio o il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 33

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente C.C.N.L., i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali:

25 aprile;

1 maggio;

2 giugno;

b) festività infrasettimanali

il primo giorno dell'anno,

l'Epifania,

il giorno del lunedì di Pasqua

il 15 agosto;

il 1 novembre;

l'8 dicembre;

il 25 dicembre;

il 26 dicembre;

la solennità del Santo Patrono.

Art. 34

Ai lavoratori dipendenti dovranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 32 (trentadue) ore all'anno e sono concessi, in sostituzione delle festività abolite, a richiesta del socio o del lavoratore dipendente tenendo conto, comunque, delle esigenze di lavoro della cooperativa.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio o il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione al termine del rapporto di lavoro.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.



Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

Art. 35

Le parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
a) matrimonio di un figlio	1 giorno
b) nascita o adozione di un figlio	2 giorni
c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	2 giorni
d) decesso di un suocero, di un nonno	1 giorno
e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.	

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

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

Art. 36

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

TITOLO XIV Flessibilità e Soste



Art. 37

Flessibilità

A causa della tipologia produttiva le cooperative possono trovarsi di fronte all'esigenza di praticare prestazioni lavorative in regime di flessibilità in occasione di eventi di natura eccezionale.

La flessibilità può essere negativa:

- in caso di mancata richiesta di mercato;
- di previsioni non programmate;
- interventi urgenti a seguito di guasti;
- produzione che richiede un numero inferiore di mano d'opera;
- esaurimento di semi lavorati.

La flessibilità può essere positiva:

- operazioni promozionali;
- assenze eccezionali di personale;
- massima domanda di prodotti sul mercato;
- produzione che richiede un numero superiore di mano d'opera.

In caso di flessibilità negativa verranno corrisposte sempre le quaranta ore di retribuzione ma verrà addebitato il numero di ore prestate in meno.

In caso di flessibilità positiva verranno corrisposte sempre le quaranta ore di retribuzione ma verrà accreditato il numero di ore prestate in più.

Il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità è di 152 ore per tredici settimane.

TITOLO XV

Congedo per matrimonio

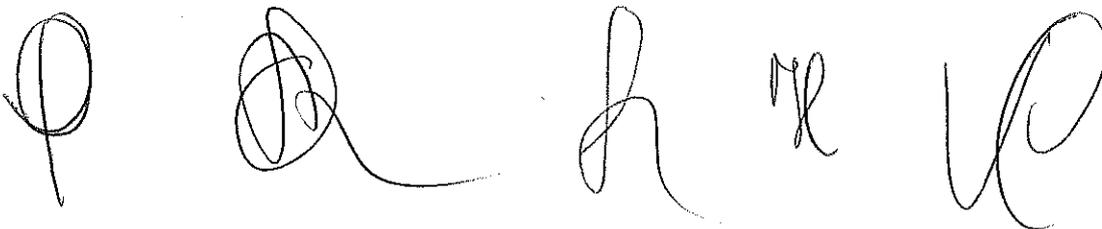
Art. 38

Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 7 (sette) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, per i lavoratori dipendenti decorrerà la normale retribuzione mensile.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.



TITOLO XVI

Servizio militare –Volontariato

Art.39

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. Al socio o al lavoratore dipendente ripresentatosi nel termine di 30 (trenta) giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto - agli effetti della anzianità - il periodo trascorso sotto le armi.

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

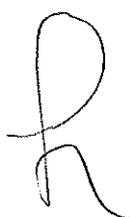
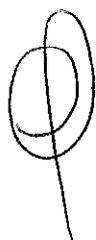
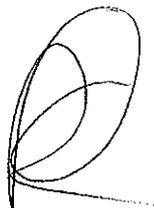
Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Art. 40

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

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

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/97 e n. 266/91, le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.



TITOLO XVII

Assicurazioni –Assegni per il nucleo familiare – Maternità

Art.41

Tutti i lavoratori dipendenti sono assicurati a norma di legge per l'invalidità, la vecchiaia, la disoccupazione, gli infortuni sul lavoro e le malattie.

L'ammontare dei contributi è ripartito tra la cooperativa ed i soci e i dipendenti secondo le percentuali previste dalle norme legislative sulla previdenza ed assistenza. Eventuali sgravi saranno ripartiti secondo le leggi vigenti. Qualora i fatti o situazioni particolari lo richiedano le parti firmatarie del presente CCNL potranno incontrarsi e prendere decisioni sull'argomento.

Art. 42

Assegno per il nucleo familiare

Gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti nella misura e con le modalità stabilite dalle apposite disposizioni di legge.

Art. 43

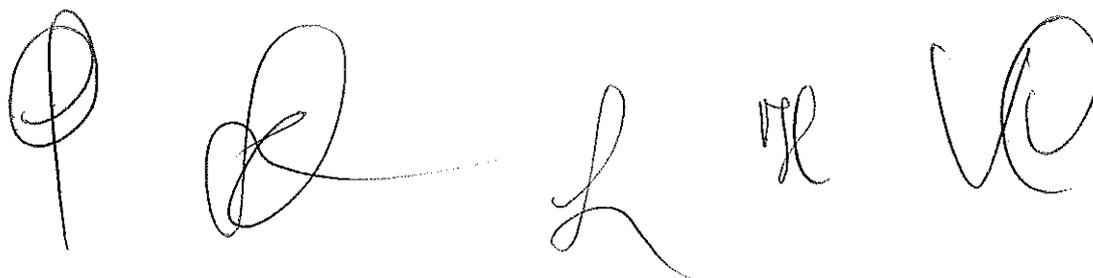
Gravidanza e puerperio

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

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

Durante lo stato di gravidanza e puerperio a titolo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ed obbligo di astenersi dal lavoro:

- a) per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la durata presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;



d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del Dgls n. 151/2001, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialistico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del Dgls n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- di abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del bambino al padre;

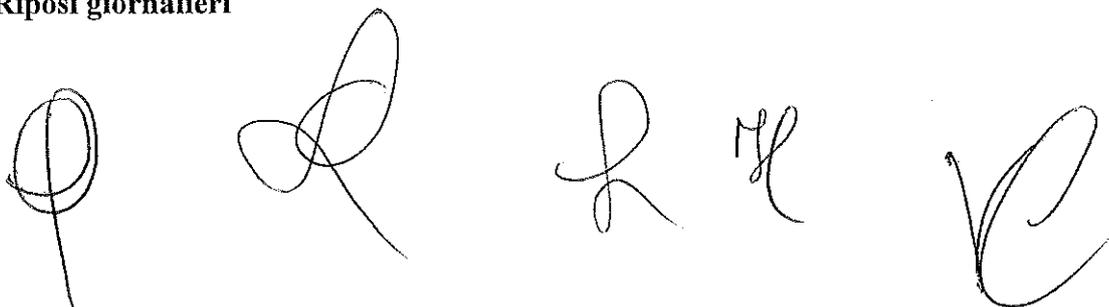
Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa (congedo parentale), anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non più di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria ed anticipata per "maternità a rischio", ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, articolo 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568 e seguenti.

Durante il periodo di assenza obbligatoria ed anticipata per "maternità a rischio" il dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) ed al 30% per i periodi di congedo parentale, della normale retribuzione, (indennità poste a carico dell'INPS), come stabilito dall'articolo 74 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833 e seguenti.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementare.

Riposi giornalieri



Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata, il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

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

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

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui sopra, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice/ore ad uscire dall'azienda.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo si raddoppiano e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

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

TITOLO XVIII

Ferie

Art. 44

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 (quattro) settimane.

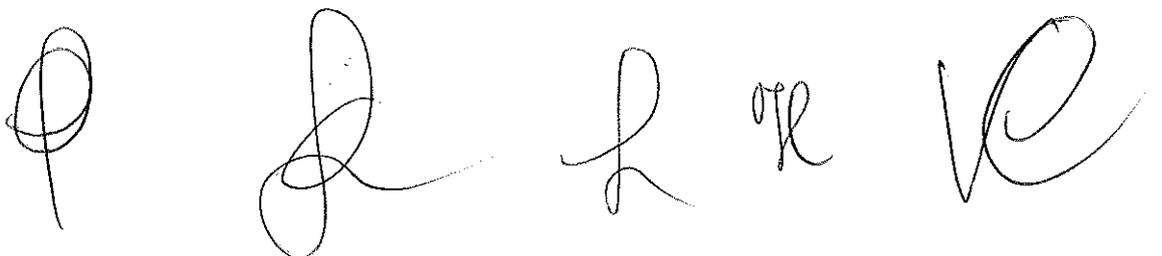
A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze della Cooperativa, e quelle dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

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



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

TITOLO XIX

Aspettativa

Art. 45

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

Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

La Cooperativa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

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

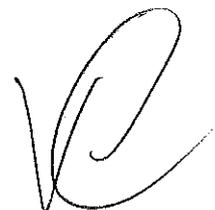
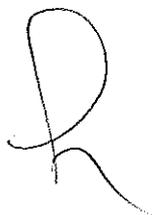
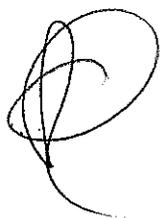
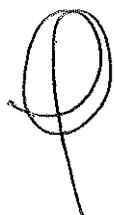
TITOLO XX

Malattia - Infortuni

Art. 46

(Malattia)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermo restando gli obblighi di cui appresso il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza



stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto collettivo e dalla normativa vigente.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data di cessazione dello stato invalidante, data indicata dal certificato rilasciato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione al lavoro o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto.

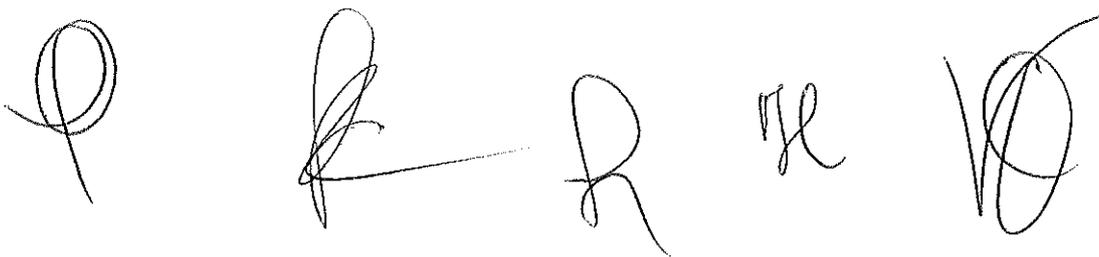
Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto collettivo e dalla normativa vigente.

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

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 09,00 alle ore 12,00 e dalle ore 15,00 alle ore 19,00 al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

Nel caso le visite siano effettuate a seguito iniziativa dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli sopra indicati questi ultimi saranno adeguati ai criteri organizzativi dei predetti Enti.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio eletto per: visite mediche, accertamenti specialistici, prestazioni ambulatoriali e salvo i casi di forza maggiore dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui sopra comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 legge 11 novembre 1983 n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediata ripresa dell'attività lavorativa.



In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze prevista dal presente contratto collettivo e dalla normativa vigente in materia.

(Periodo di comporto)

Durante la malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto di lavoro ed il trattamento retributivo di cui al successivo paragrafo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

(Trattamento economico della malattia)

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
- b) ad una indennità pari al 75% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 4° al 20°;
- c) ad una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 21° fino al 180° con applicazione calcolo di "lordizzazione".

La percentuale di cui alla predetta lettera b) e c) è comprensiva dell'indennità posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 legge 23 dicembre 1978 n. 833 e successive modificazioni, anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità di cui alla lettera b) e c) del presente articolo;

se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto di previdenza.

(Infortunio)

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'Inail o altro Istituto preposto il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con DPR 30 giugno 1965 n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni.



Il lavoratore infortunato ha l'obbligo di dare notizia ed a trasmettere la certificazione sanitaria con tempestività al proprio datore di lavoro su qualsiasi infortunio, anche per gli infortuni di lieve entità o avvenuti fuori dal luogo di lavoro (in itinere).

Quando il lavoratore infortunato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato invio e/o dal ritardo stesso.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme di legge.

Si considerano infortuni sul lavoro gli eventi indennizzabili dall'Inail.

(Infortunio trattamento economico)

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL nelle seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 40% (quaranta per cento) dal quarto a novantesimo giorno;
- 3) 25% (venticinque per cento) dal novantunesimo in poi.

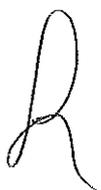
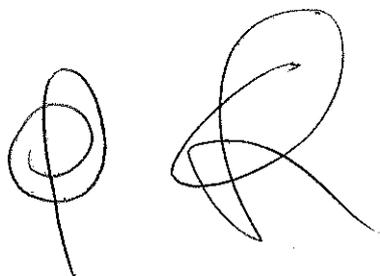
L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail per qualsiasi motivo non corrisponde l'indennità prevista per legge.

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'Inps.

Nel caso di lavoratore infortunato non assicurato contro gli infortuni sul lavoro, spettano gli stessi diritti previsti in caso di malattia.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di malattia, infortunio e malattia professionale, valgono le norme di legge in materia.

TITOLO XXI



Gratifica natalizia

Art. 47

In occasione delle feste natalizie la Cooperativa dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso la Cooperativa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni di calendario è computato come mese intero.

TITOLO XXII

Trattamento economico

Art. 48

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale di cui all'art. 20 del presente C.C.N.L.;
- b) eventuali scatti di anzianità previsti dal titolo successivo.

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

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

TITOLO XXIII

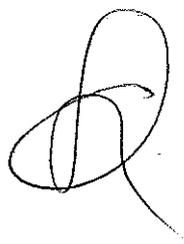
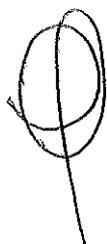
Aumenti periodici di anzianità

Art. 49

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella Cooperativa, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Gli aumenti periodici biennali di anzianità, per un massimo di 5 (cinque) scatti, secondo i valori mensili sotto indicati :

Posizione economica	Valore mensile dello scatto di anzianità (valori in euro)
F2	46,48



F1	39,51
E2	31,50
E1	26,86
D3	26,86
D2	23,24
D1	20,66
C3	20,66
C2	19,63
C1	18,59
B1	16,27
A2	13,43
A1	11,62

TITOLO XXIV

Indennità in caso di morte

Art. 50

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO XXV

Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga

Art. 51

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile ed entro il 10 di ogni mese .

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente un prospetto di paga in cui dovrà essere distintamente specificate: la denominazione del datore di lavoro, i dati anagrafici del socio lavoratore o del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze retributive, straordinario nonché differenze ad altro titolo, che ritenga dovuto nel termine perentorio di mesi tre dalla data in cui riceve la retribuzione e/o la busta paga.

TITOLO XXVI

Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso - Rientro

Art. 52

Risoluzione del rapporto di lavoro- Preavviso

Per la risoluzione del rapporto di lavoro, che deve essere comunicata per iscritto, sono previsti i seguenti periodi di preavviso (espressi in giorni di calendario):

Anzianità di servizio	Giorni			
	F2, F1, E2	E1, D3, D2, D1, C3	C2	C1, B1, A2, A1
Fino a 3 anni	90	45	30	15
Oltre 3 anni	120	60	45	30

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso dal presente art.52, con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

TITOLO XXVII

Trattamento di fine rapporto

Art. 53

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

TITOLO XXVIII

Trasformazione dell'Azienda – Liquidazione della Cooperativa

Art. 54

In caso di liquidazione, fallimento o liquidazione coatta della Cooperativa qualunque sia la forma giuridica costituita si fa espresso riferimento alle disposizioni di legge in materia.



TITOLO XXIX

Indumenti - attrezzi di lavoro

Art. 55

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto. Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto alla Cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

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

TITOLO XXX

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

Art. 56

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

Nei casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la Cooperativa fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (guanti, stivali, maschere, grembiuli ecc.) osservando tutte le precauzioni igienico-sanitario.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.



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

In particolare i lavoratori:

osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

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

utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

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

non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori dipendenti;

si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

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

Per tutto ciò non espressamente indicato nel contratto, trova applicazione quanto disposto dal D. Lgs 81/08.

TITOLO XXXI APPRENDISTATO

Art. 57

Definizione



1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
 - a) apprendistato professionalizzante;
 - b) apprendistato di alta formazione e ricerca.
 - c) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

Durata –Retribuzione

Al di fuori dei casi di Contratti di apprendistato per le figure le cui mansioni di qualificazione siano equiparate a quelle dell'artigianato la durata dei Contratti di apprendistato sarà conforme alla Tabela seguente:

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
D3	18 mesi	18 mesi	36 mesi
D2	18 mesi	18 mesi	36 mesi
D1	18 mesi	18 mesi	36 mesi
C3	18 mesi	18 mesi	36 mesi
C2	18 mesi	18 mesi	36 mesi
C1	18 mesi	18 mesi	36 mesi
B1	16 mesi	16 mesi	32 mesi

Nel primo periodo l'inquadramento e la corrispondente retribuzione sarà di 2 livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Disciplina previdenziale e assistenziale –

Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D. Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- a. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b. per gli assegni al nucleo familiare;
- c. per la malattia e la maternità;
- d. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- e. disoccupazione, così come previsto dall'art. 2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsioni legislative in deroga, dai trattamenti d'integrazione salariale.

Malattia - Infortuni –

In caso di malattia o d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista, nei limiti del periodo di comporto, il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico della Cooperativa:

- dal 4° al 181° giorno di malattia: 20% della Retribuzione Mensile Lorda Normale dell'Apprendista

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati dalla Contrattazione di 2° livello.

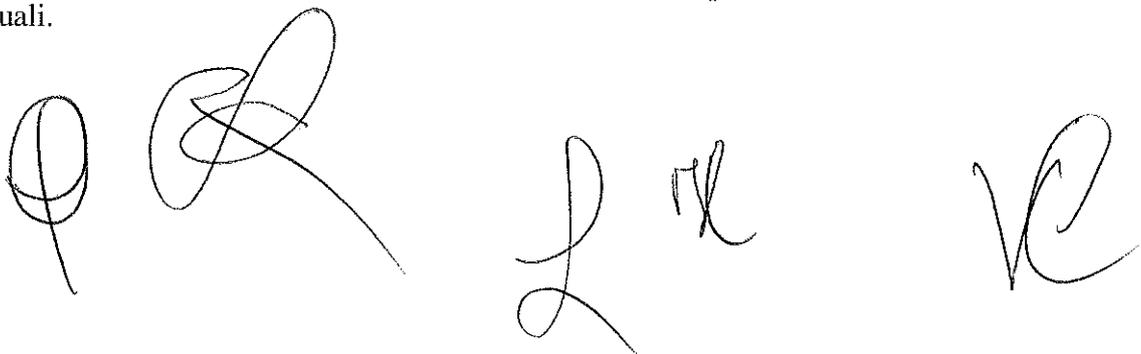
Episodi morbosi diversi determineranno le competenze spettanti per ogni singola malattia.

Quando un successivo evento morboso fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione, a tutti gli effetti, della prima malattia, anche nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto.

Assunzione – apprendistato professionalizzante

Il contratto d'Apprendistato professionalizzante può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, del DLgs, 15 giugno 2015, n. 81 le disposizioni in materia di licenziamenti individuali.



Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassetenni in possesso di una qualifica professionale e conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non può superare i 36 mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 mesi, come previsto dall'Accordo Interconfederale sull'apprendistato.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il Piano Formativo Individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003 e nella normativa regionale di settore);
- f. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante e che, in attesa di definizione legale, dovrà essere conforme all'Allegato 1) dell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato;
- g. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- h. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 60 o 80 o 120 ore nel triennio, a seconda del titolo di studio dell'Apprendista e della qualifica da conseguire. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formativa può essere espletata attraverso strutture accreditate o nella Cooperativa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning", opportunamente documentata e con prova finale "in presenza";
- i. la presenza di un tutor in Cooperativa con formazione e competenze adeguate.
- j. il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per la Cooperativa di recedere dal contratto d'Apprendistato prima della conclusione del periodo formativo senza giusta causa o giustificato motivo.

Periodo di Prova –

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 23 del presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio. Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova. Nel contratto di apprendistato, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.



La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni. La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 30 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che la Cooperativa invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine e del patto. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Proporzione Numerica –

Il numero massimo di Apprendisti da assumere in Cooperativa, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti.

In caso di Cooperative che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100% della forza presente.

Se una Cooperativa ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

Competenze degli Enti Bilaterali –

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dagli Enti Bilaterali Competenti (Nazionali e/o Territoriali).

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali la Cooperativa e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare. Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nella Cooperativa.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore retribuite nel triennio pro quota (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore nel triennio.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Cooperative;
- b. la quota parte delle ore di formazione - da svolgere con priorità temporale – da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.



L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne alla Cooperativa. In caso di interruzione del rapporto prima del termine la Cooperativa, a richiesta dell'Apprendista, attesterà l'attività formativa svolta.

Trattamento normativo –

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento teorico e mediante affiancamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista.

Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce la "formazione retribuita" sia teorica, sia mediante affiancamento.

Diritti –

La Cooperativa ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista, la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. l'Apprendista non potrà essere adibito a lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane nel triennio o pro quota;
6. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Doveri –

L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, della Cooperativa o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi d'insegnamento complementare; osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni della Cooperativa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.
4. L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 ore nella giornata di riposo (normalmente il sabato).

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46 del Dlgs n. 81/2015.

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, del Dlgs n. 81/2015 la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, del Dlgs n. 81/2015 i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica

superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici,

utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128.

Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica



a superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto

dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle provincie autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinario per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato o per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca,

nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un 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.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1 del Dlgs n. 81/2015. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di



attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1 del Dlg s n. 81/2015. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinario.

3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavorator e una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse p revisioni dei contratti collettivi.

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli pr ofili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavor atori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici sup eriori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istit uzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività impre nditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di appre ndistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 4 6, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai dator i di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della

finanza pubblica.

Rinvio –

Per quanto non disciplinato dal presente C.C.N.L. in materia di apprendistato e di istruzione profess ionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge, accordi interconfederali e regol amenti vigenti in materia.

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazio ne per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno, tempestivamen te per valutare le armonizzazioni resosi necessarie.

TITOLO XXXII

Lavoro Intermittente

Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente e' il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze aziendali, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. I casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente e' ammesso, per ciascun lavoratore con il



medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità.

5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Divieti

1. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente e' stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13 del Dlgs, 15 giugno 2015, n. 81;

b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

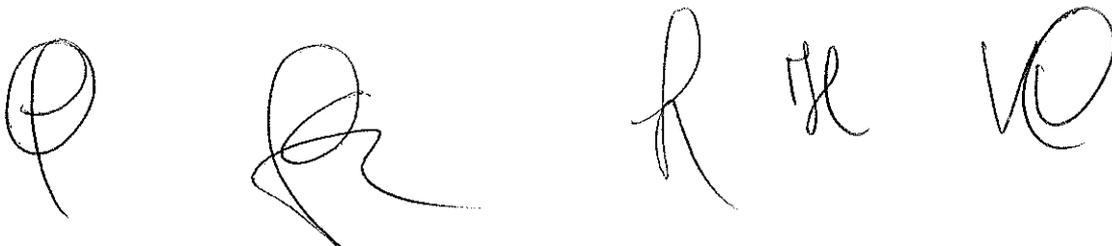
d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;

e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi di secondo livello ove intervengono in materia, il datore di lavoro e' tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro e' tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la



semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

Indennità di disponibilità

1. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, e' determinata dalla contrattazione territoriale di secondo livello e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. L'indennità di disponibilità e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
3. L'indennità di disponibilità e' assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore e' tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.
5. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e' stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

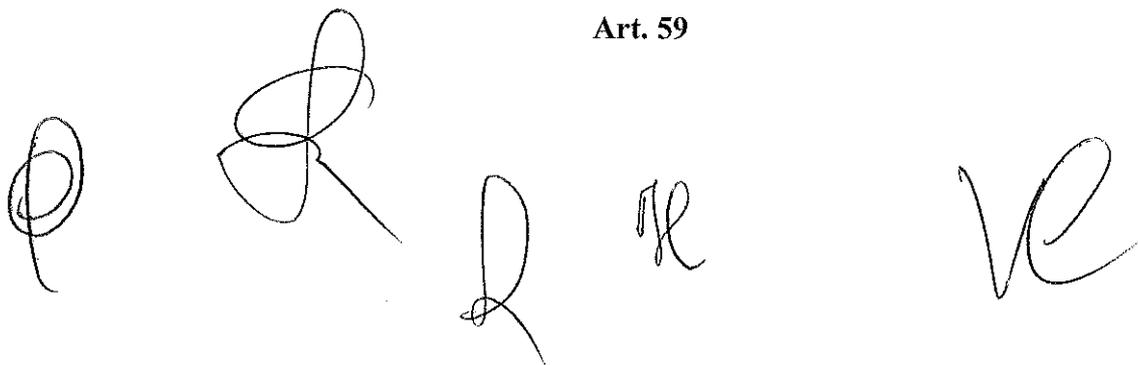
Principio di non discriminazione

1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, e' riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

TITOLO XXXIII

Divieti

Art. 59



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

TITOLO XXXIV

Risarcimento danni

Art. 60

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci percento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

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

TITOLO XXXV

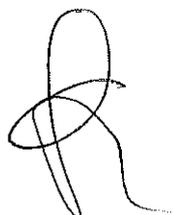
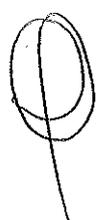
Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 61

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da membri di cui nominati dalle Organizzazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L..

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) Esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella cooperativa del presente C.C.N.L. e della contrattazione integrativa territoriale.
- b) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione territoriale;
- d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. 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 socio o lavoratore dipendente della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;



- e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) Definire la classificazione del personale, come previsto dal presente C.C.N.L.;
- h) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa dal presente C.C.N.L..

TITOLO XXXVI

Composizione delle controversie

Art. 62

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente C.C.N.L., è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108 e seguenti, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione indicata nel presente del presente C.C.N.L..

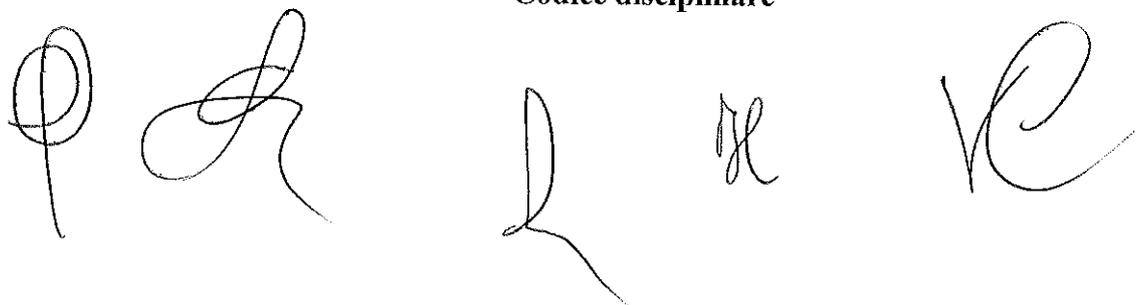
I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in almeno cinque esemplari, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due esemplari del verbale saranno trasmessi all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973, n. 533) per i successivi adempimenti di legge .

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che 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 all'art. 70 del presente C.C.N.L., 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 avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO XXXVII

Codice disciplinare



Art. 63

Doveri del socio e del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza.

Disposizioni disciplinari. – I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con :

- 1) rimprovero verbale,
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

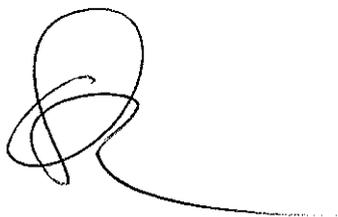
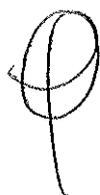
Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale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

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al socio o al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al socio o al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti che:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la Cooperativa;



f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente C.C.N.L. in Cooperativa, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale della Cooperativa .

E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo.

Ai sensi della normativa sui licenziamenti individuali si precisa che:

- Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta alla cooperativa.
- Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del socio o del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

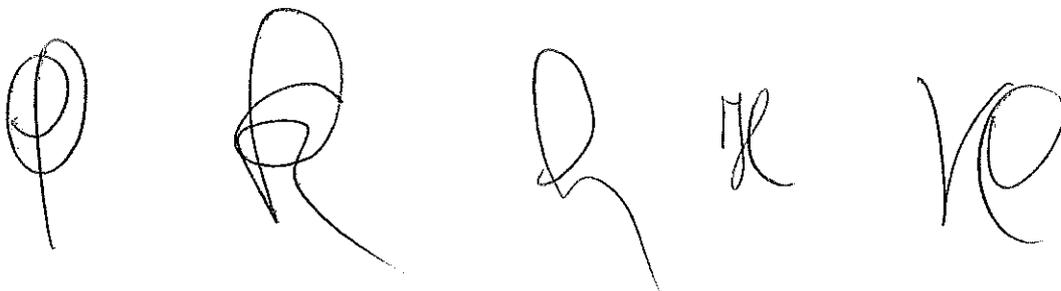
Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la cooperativa è tenuta a riassumere lavoratore dipendente entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno.

Art. 64

Licenziamento per mancanze



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

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) Diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti;
- b) Furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda.
- c) Condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
- d) Gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda.
- e) Abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.

TITOLO XXXVIII

Trasferte - trasferimenti

Art. 65

Trattamento economico e normativo di trasferta

1) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento, ai pasti ed alle spese di viaggio. Per tale motivo detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale purché eseguita fuori dal territorio del comune di assunzione.

Le parti confermano che l'indennità come disciplinata nel presente articolo continua ad essere esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

La misura dell'indennità di trasferta eseguita sul territorio nazionale, è pari a:

Misura dell'indennità in euro	
Trasferta intera (trasferta Italia)	46,48
Quota per il pasto meridiano o serale	12,00
Quota per il pernottamento	25,00

E' possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione con l'aggiunta delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

Gli importi del suddetto rimborso spese dell'indennità di trasferta saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito.

Inoltre, l'importo per il pasto meridiano è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda.

Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine rientri in sede in modo da fruire della mensa oppure possa consumare il pasto presso la mensa dell'unità locale in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrato nella prima mensa, o possa usufruire di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.

In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) la corresponsione dell'indennità di pernottamento è dovuta al lavoratore che, per ragioni di servizio usando dei normali mezzi di trasporto oppure mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.

Fermo restando che il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario, le parti confermano che gli importi di cui alle lettere precedenti non saranno erogati nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti.

Resta salva la facoltà della Direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato riconoscendo le relative quote dell'indennità di trasferta.

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I) del presente articolo.

Le parti confermano che il compenso di cui al punto b) continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

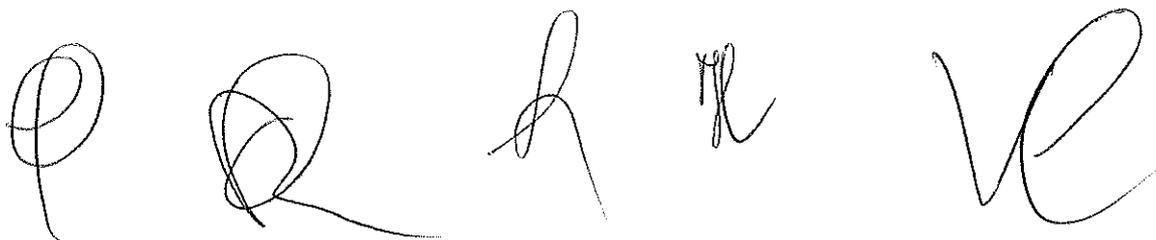
Rimborso spese viaggio

III) Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio.

Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nella sede operativa presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda, il trasfertista potrà delegare un proprio familiare a riscuotere, presso la sede di origine, la retribuzione spettantegli.

IV) Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.



V) Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta.

E' fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata.

VI) L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.

VII) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10 per cento sui minimi della indennità di trasferta.

XII) Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di 7 giorni, salvo casi imprevedibili ed eccezionali, la destinazione e la presumibile durata della trasferta. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogniqualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

XIII) Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc. le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

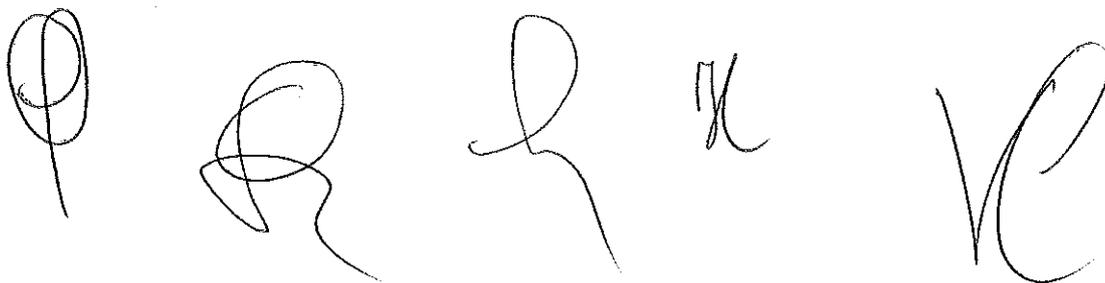
(Trasferimenti)

A norma dell'art. 13, legge 20 maggio 1970 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 15 giorni.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento per motivi oggettivo, al rimborso delle spese, documentate, per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 2 mesi dal licenziamento.

Il trasferimento dell'azienda, o di un ramo di essa, comporta il rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 2112 del codice civile.



TITOLO XXXIX

Assistenza sanitaria ed integrativa

Art. 66

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone, tre per ogni parte stipulante il presente C.C.N.L., per individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo dell'assistenza sanitaria ed integrativa nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

Fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di accedere o no, ovvero, esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla Commissione stessa

TITOLO XXXX

Previdenza integrativa

Art. 67

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone tre per ogni parte stipulante il presente C.C.N.L., per individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo della previdenza integrativa, nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

E' fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di aderire o no, ovvero esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla Commissione stessa.

TITOLO XXXXI

Ente Nazionale Bilaterale

ENTE BILATERALE METALMECCANICI E SERVIZI

- En.Bi.M.S. - L'Ente Bilaterale Metalmeccanici e Servizi ("En.Bi.M.S." o "ENBIMS") è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente Contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003.

Pertanto, lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:



- a) formative, in conformità con l'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua nativa;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;
- d) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008;
- g) di costituzione della banca dati delle RSA;
- h) d'interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- i) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- j) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- k) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;



l) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto.

m) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

ENBIMS: iscrizione della Cooperativa e dei Lavoratori - Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'ENBIMS, concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della relativa iscrizione sia delle Cooperative, sia dei Lavoratori, nonché della relativa contribuzione. L'iscrizione della Cooperativa e dei lavoratori dovrà avvenire entro il 1° mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte della Cooperativa di una quota omnicomprensiva "una tantum" per l'apertura della posizione anagrafica.

La Cooperativa sarà inoltre tenuta ad iscrivere i lavoratori neoassunti entro 5 giorni dall'assunzione. L'iscrizione dovrà avvenire a cura della Cooperativa utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.M.S. e ricavabile dal sito: www.enbims.it

ENBIMS: adempimenti obbligatori - I contributi a favore dell'ENBIMS, previsti nelle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dalla Cooperativa tramite F24 (codice causale: EBMS), per le prestazioni sanitarie previste da Regolamento, di cui al punto c) dell'art. 114, e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

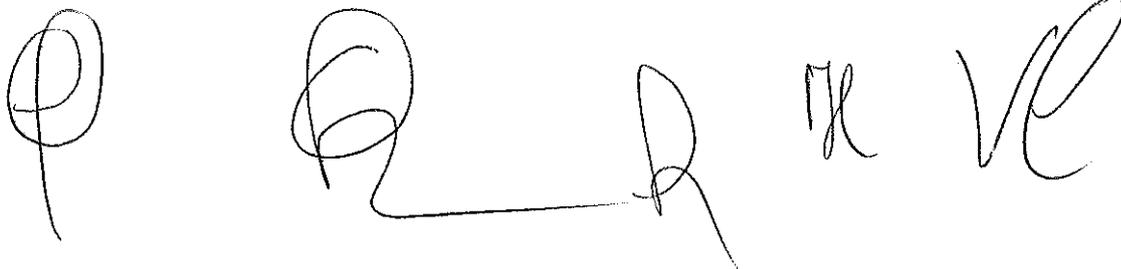
Unitamente al versamento dovrà essere inviata all'ENBIMS la distinta, con i riferimenti della Cooperativa e i nominativi dei Dipendenti, scaricabile anche dal sito www.enbims.it.

I versamenti devono avvenire con le seguenti modalità che sono differenziate per tipologia contrattuale:

1) Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi.

Finanziamento obbligatorio "Gestione Ordinaria" per il funzionamento degli Enti Bilaterali
Contributi mensili per ciascun Lavoratore

Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	Mensile
Contributo mensile Datori di lavoro	€ 2,50
Contributo mensile Lavoratori	€ 0,50
Totale contributo "Gestione Ordinaria"	€ 3,00



2) Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o determinato superiore a 12 mesi (ivi compresi gli apprendisti), in alternativa alle contribuzioni di cui al punto 1), le seguenti contribuzioni obbligatorie:

Tabella a)

Finanziamento obbligatorio "Gestione Ordinaria" per il funzionamento degli Enti Bilaterali)

Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	mensile	annuale
Cooperativa	€ 7,50	€ 90,00
Lavoratore	€ 1,50	€ 18,00
Totale contributo "Gestione Ordinaria	€ 9,00	€ 108,00

:

:

”

1) Le competenze delle Commissioni e la loro attività sono ricavabili dal sito dell'ENBIMS (www.enbims.it)

I contributi destinati all'Ente Bilaterale ("Gestione Ordinaria") sono già comprensivi di quanto previsto dal CCNL in materia di R.S.T.

Tabella b)

Finanziamento della "Gestione Speciale di base"2) per le prestazioni integrative al S.S.N.3)

Cooperativa, per prestazioni integrative	Contributo obbligatorio fisso per prestazioni integrative (per 12 mensilità)
Contributi mensili	€ 5,00
Contributi anui	€ 60,00
Totale contributo "Gestione Speciale di base	€ 60,00

2) Nella Contrattazione di Secondo livello per i Soci Lavoratori, si potrà prevedere di sostituire la Gestione Speciale di base per le prestazioni integrative al S.S.N., con un'analogia assicurazione, qualora essa fosse già esistente presso la Cooperativa. Tale opzione, esercitabile solo mediante



l'esplicita previsione nella Contrattazione di Secondo Livello, dovrà essere comunicata alla sede dell'Ente Bilaterale Nazionale, unitamente all'invio di copia del Contratto sottoscritto dalle Parti.

3) L'elenco delle prestazioni è ricavabile dal sito dell'ENBIMS (www.enbims.it).

Finanziamento della "Gestione Speciale Avanzata" per le prestazioni integrative al S.S.N.: la Contrattazione Aziendale di Secondo Livello potrà prevedere il versamento della maggior contribuzione alla Gestione Speciale Avanzata (per le prestazioni integrative al S.S.N.), in alternativa alla contribuzione prevista nella precedente Tabella b), secondo gli Accordi aziendali e le previsioni disciplinate nell'apposito Regolamento.

I versamenti di cui al punto 1) sono corrisposti obbligatoriamente dalla Cooperativa per tutti i dipendenti assunti con contratto di durata inferiore o pari a 12 mesi, anche se rinnovato, e non danno diritto alle prestazioni sanitarie integrative, essendo esse sostituite dalla corresponsione al Dipendente o al Socio Lavoratore dell'Elemento Retributivo Perequativo di cui al successivo articolo 105.

I versamenti di cui al punto 2) Tabella b) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto, purché di durata superiore a 12 mesi.

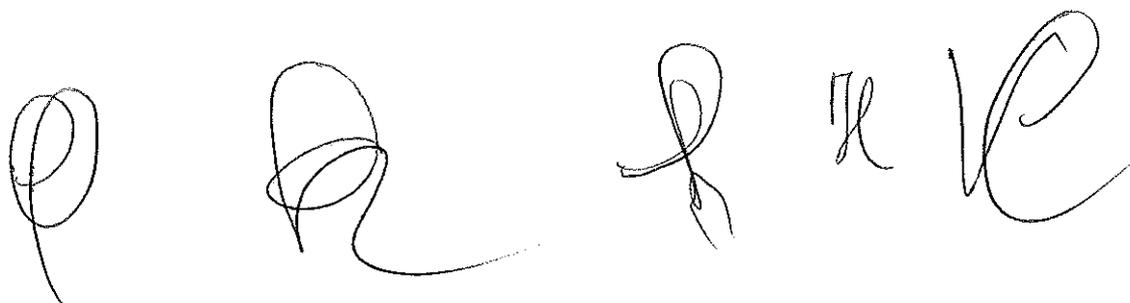
Le prestazioni integrative sanitarie in favore dei lavoratori di cui alla Tabella b) maturano, salvo le carenze previste (www.enbims.it), con effetto dal 1° giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte della Cooperativa.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'ENBIMS al Lavoratore dipendente qualora la Cooperativa non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione ed ai versamenti dei contributi o se i versamenti fossero parziali. In tali casi, resta a carico della Cooperativa ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti.

Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti, ivi compresa la loro decorrenza, è disciplinato dal Regolamento delle Prestazioni, pubblicato nel sito dell'ENBIMS (www.enbims.it).

Le prestazioni ed i servizi resi dall'ENBIMS costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

I contributi previsti nella Tabella b) del punto 2) che precede, sono destinati esclusivamente per erogare mutualità nel campo sanitario integrativo al SSN (attraverso istituti assicurativi o cassa sanitaria), escludendo tassativamente ogni altra destinazione.



Il versamento dei contributi alla Bilateralità e per l'assistenza sanitaria integrativa avverrà mediante F24 (codice causale: EBMS).

Il diritto alle prestazioni integrative al S.S.N., con conseguente obbligo di versamento a carico della Cooperativa della contribuzione afferente compete esclusivamente ai dipendenti assunti con orario di lavoro di

almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali. Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, spetterà al lavoratore solo l'Elemento Retributivo Perequativo di cui all'art. 117 del CCNL, proporzionato alla percentuale di tempo parziale effettuato. Anche tale importo avrà natura retributiva a tutti gli effetti.

ENBIMS: responsabilità per omissioni della Cooperativa – La Cooperativa che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'ENBIMS, stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito, le sanzioni di Legge ed il diritto dell'ENBIMS di pretendere i contributi dovuti. Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché tali contributi e le relative prestazioni concorrono alla determinazione dei benefici e dei costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti e le competenze previste dalla Legge e dal Regolamento.

**COMMISSIONE BILATERALE NAZIONALE DI GARANZIA,
INTERPRETAZIONE, CERTIFICAZIONE E CONCILIAZIONE**

È costituita, nell'ambito dell'ENBIMS, una Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (CNGICC), composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti.

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente CCNL e della Contrattazione integrativa di 2° livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il



controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore, e in tal caso, la Cooperativa è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;

4. esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti o di un soggetto interessato (Cooperativa, Lavoratore, Consulente, ecc.);

5. esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;

6. definire i profili del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;

7. definire le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

In caso di controversie tra la Cooperativa e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso agli Enti Bilaterali presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

Eventuali controversie che dovessero insorgere sull'applicazione del presente CCNL saranno disciplinate tra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite ad hoc negli Enti Bilaterali, così come previsto al punto 2.5 dell'Accordo Quadro Interconfederale UNCI / CISAL del 2 febbraio 2015.

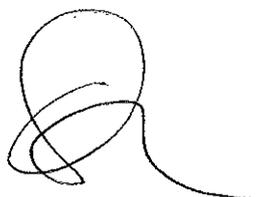
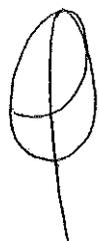
ENTE BILATERALE DI FORMAZIONE

Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso un Fondo Interprofessionale, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine le Parti intendono avvalersi dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi Interconfederali e dal presente Contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

! consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di rispondere meglio alle mutate esigenze derivanti



da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;

! cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;

! rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;

! facilitare il reinserimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.

Le modalità di riscossione delle quote che la Cooperativa deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo Statuto e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale

TITOLO XXXXII

Ente Nazionale di Mutualità- Patronati

Art. 69

Le Parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone tre per ogni parte stipulante il presente C.C.N.L., per individuare eventuali sistemi, e strumenti applicativi per la costituzione di un Ente Nazionale di Mutualità.

Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle Cooperative, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L., si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle Cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.



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

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

TITOLO XXXXIII

Contratti di inserimento

Art. 70

L'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori dipendenti privi di specifica esperienza lavorativa, si applica per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- a) primo anno 85% (ottantacinque per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento,
- b) secondo anno 90% (novanta per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

L'instaurazione del rapporto di lavoro con Contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

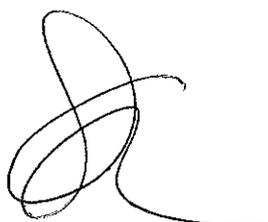
TITOLO XXXXIV

Contratti di riallineamento

Art. 71

Il presente C.C.N.L. recepisce l'intera normativa vigente in tema di Contratti di Riallineamento retributivo.

Proprietà privata.



Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad Enti, Organizzazioni, Imprese e Privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

