

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I SOCI LAVORATORI E I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA, FACCHINAGGIO, LOGISTICA, GUARDIANA, IGIENE AMBIENTALE ED AUSILIARI NONCHE' SERVIZI INTEGRATIVI E MULTISERVIZI AI VARI SETTORI MERCEOLOGICI

L'anno 2011 il giorno 22 del mese di Dicembre in Roma via Veturia 45

Tra

CONFIMPRESEITALIA – Confederazione Sindacale Imprenditoriale, rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Guido D'Amico;
CONFIMPRESE Artigianato – Federazione aderente a Confimprese Italia, rappresentata dal Coordinatore Nazione Sig. Bosi Claudio;
A.C.S. - Associazione Cooperative di Servizi, rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Ferdinando Gorgoglione;

E

C.S.E. Confederazione Indipendente Sindacati Europei, rappresentata dal Segretario Generale, Dott. Marco Carlomagno;
con l'assistenza di Roberto Fasciani (Delegato Nazionale CSE per le Federazioni del Settore Privato), Michele Giuliano (Segretario Generale CSE-FULSCAM Federazione Unitaria Lavoratori Servizi Commercio Alberghi e Mensa), Antonio Simonetto (Segretario generale CSE-FNILAPMI Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori dell'Artigianato e Piccole e Medie Imprese), Daniela Matta (Segretario Generale CSE-FNLEI Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Emigrati e Immigrati), Andrea Badano (Segretario Generale CSE-DIR, Sindacato Manager, Dirigenti, Professionisti e Alte Professionalità del Settore Privato), Gregorio Maratano (Segretario Generale CSE-COOP, Sindacato Soci Lavoratori e Dipendenti di Società Cooperative), Ivano Savioni (Segretario Generale CSE-FNILASU Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Atipici e Socialmente Utili), Salvatore Belcastro (Segretario Generale della CSE – FNILEL Federazione nazionale Indipendente Lavoratori Edilizia e legno), Gregorio Maratano (Segretario Generale ad interim della CSE FNILT, Federazione Nazionale Indipendenti Lavoratori dei Trasporti), Liu Haiyan (Segretario Generale della CSE – FNILA, Federazione Nazionale Indipendente lavoratori Agroalimentare), Achille Perrucci (Segretario Generale della CSE – FNILM, Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Metalmeccanici)

CSE-Coop Gregorio Maratano
 CSE-FNILT Salvatore Bosi
 CSE-FNIL&L

CSE M...
 FNILT - Achille Perrucci
 CONFIMPRESEITALIA
 CONFIMPRESE ARTIGIANATO
 ACS Gorgoglione

CSE-FNLEI Daniela Matta
 FNILASU Ivano Savioni
 CSE-FULSCAM Michele Giuliano
 CSE-FNILAPMI Antonio Simonetto


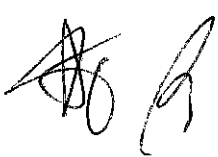


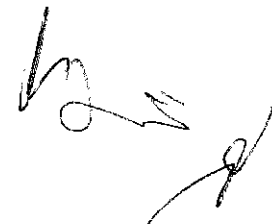
SI E' STIPULATO

il contratto collettivo nazionale di lavoro per i soci lavoratori e i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti attività disciplinata dalle norme vigenti in materia di servizi di facchinaggio, di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione, derattizzazione igiene ambientale oltre le attività di servizi ausiliari, integrativi e multiservizi richiesti dalla committenza, sia pubblica che privata, esso si compone:

INDICE

PREMESSA		pag. 5
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO		pag. 8
DECORRENZA E DURATA		pag. 10
TITOLO I	Validità e sfera di applicazione del Contratto	pag. 11
TITOLO II	Livelli di contrattazione nazionale o aziendale	pag. 12
TITOLO III	Diritti Sindacali e di Associazione	pag. 13
TITOLO IV	Esclusività di Stampa distribuzione contratti	pag. 14
TITOLO V	Efficacia del Contratto	pag. 15
TITOLO VI	Mobilità e mercato del lavoro	pag. 15
TITOLO VII	Classificazione del Personale	pag. 15
TITOLO VIII	Mansioni promiscue Mutamento mansioni Jolly	pag. 16
TITOLO IX	Assunzione Documentazione	pag. 17
TITOLO X	Periodo di prova	pag. 18
TITOLO XI	Orario di Lavoro	pag. 19
TITOLO XII	Telelavoro	pag. 21
TITOLO XIII	Personale non soggetto a limitazione di orario	pag. 23
TITOLO XIV	Orario di lavoro per lavoratori di minore età	pag. 23
TITOLO XV	Lavoro domenicale festivo notturno	pag. 23

TITOLO XVI	Lavoro straordinario	pag. 24
TITOLO XVII	Lavoratori a turni	pag. 24
TITOLO XVIII	Lavoro a tempo determinato	pag. 25
TITOLO XIX	Lavoro parziale o part time – genitori di portatori di handicap e di tossico-dipendenti	pag. 25
TITOLO XX	Apprendistato	pag.27
TITOLO XXI	Formazione professionale contratto inserimento o reinserimento	pag. 29
TITOLO XXII	Lavoratori studenti	pag. 30
TITOLO XXIII	Contratto di lavoro lavoratori extracomunitari contratto di lavoro di lavoratori portatori di handicap	pag.30
TITOLO XXIV	Occupazione femminile	pag. 30
TITOLO XXV	Mobbing	pag. 31
TITOLO XXVI	Riposo settimanale, Festività, Permessi retribuiti, Permessi straordinari retribuiti, Permessi non retribuiti	pag. 31
TITOLO XXVII	Sospensione Soste Riduzione orario Recuperi	pag. 33
TITOLO XXVIII	Intervallo per la consumazione del pasti	pag. 33
TITOLO XXIX	Congedo per matrimonio	pag. 33
TITOLO XXX	Volontariato	pag. 34
TITOLO XXXI	Maternità	pag. 34
TITOLO XXXII	Ferie	pag. 35
TITOLO XXXIII	Aspettativa	pag. 36
TITOLO XXXIV	Malattia Infortuni sul lavoro – malattia professionale	pag. 36
TITOLO XXXV	Trattamento economico	pag. 39
TITOLO XXXVI	Indennità	pag. 41

TITOLO XXXVII	Corresponsione della retribuzione reclami sulla busta paga	pag. 42
TITOLO XXXVIII	Risoluzione del rapporto di lavoro Preavviso	pag. 42
TITOLO XXXIX	Trattamento di fine rapporto	pag. 43
TITOLO XL	Cessione Trasformazione dell'azienda Liquidazione della cooperativa	pag. 44
TITOLO XLI	Indumenti attrezzi di lavoro	pag. 44
TITOLO XLII	Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore ambiente di lavoro	pag. 44
TITOLO XLIII	Divieti	pag. 45
TITOLO XLIV	Risarcimento danni	pag. 45
TITOLO XLV	Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione	pag. 46
TITOLO XLVI	Composizione delle controversie	pag. 46
TITOLO XLVII	Codice disciplinare	pag. 47
TITOLO XLVIII	Patronati	pag. 49
TITOLO XLIX	Ente Nazionale Bilaterale	pag. 50
TITOLO L	Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro	pag. 50
TITOLO LI	Rapporti sindacali tra le parti	pag. 51

PREMESSA

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali sottoscritto in data 22/01/2009, ritengono che il presente CCNL, disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e vincolante esclusivamente per gli aderenti alle medesime OO.SS., rispetti i contenuti dell'accordo quadro in parola. Infatti il CCNL è di durata triennale tanto per la parte economica che normativa ed avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale e per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

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

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

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

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano sia nei confronti del legislatore comunitario nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

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

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

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '5' above it, and several other signatures on the right.

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

Le parti ribadiscono che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Le parti ritengono anche che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale l'affiancamento alla azienda di tipo tradizionale quella cooperativa caratterizzata dalla figura del socio lavoratore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso.

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

La prestazione svolta dal socio lavoratore dà luogo ad un conferimento reso in virtù del contratto sociale e trova dunque fondamento in un vincolo associativo, prima che in un rapporto negoziale di scambio.

Secondo l'art. 1, comma 3, della l. n. 142/2001, la attività lavorativa svolta dal socio lavoratore - nell'ambito di rapporti mutualistici e sulla base di previsioni di regolamento della cooperativa volte a definire la organizzazione del lavoro dei soci lavoratori - può comportare la instaurazione di un rapporto di lavoro «in forma autonoma o subordinata, o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali». Considerato che nel regime giuridico previgente veniva esclusa dalla giurisprudenza e dalla dottrina prevalenti la riconducibilità del lavoro del socio lavoratore a una forma di lavoro subordinato o autonomo, si tratta di una importante conferma della circostanza che qualunque attività umana può essere resa in ragione di un diverso titolo giuridico, in relazione sia alle intese contrattuali raggiunte tra le parti, sia alle modalità concrete di esecuzione della prestazione lavorativa. Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio lavoratore di cooperativa, oltre che in forma autonoma o subordinata, può essere resa «in qualsiasi altra forma», il Legislatore pare riconoscere la possibilità di inquadrare il lavoro umano in schemi contrattuali diversi da quelli determinati dal legislatore stesso, in virtù del principio di autonomia negoziale sancito dall'articolo 1322, secondo comma, cod. civ, in base al quale «le parti possono anche concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '6' above it in the center, and several other initials on the right.

rispetto al rapporto associativo. A seguito della riforma apportata dalla legge n.30/2003, il rapporto lavorativo del socio lavoratore è tuttavia ora da considerare «ulteriore», ma non più «distinto» rispetto al vincolo associativo. In tal senso la riforma ha voluto sottolineare la preminenza del rapporto associativo nell'economia del contratto. Il rapporto di lavoro è quindi strumentale al vincolo di natura associativa. Le conseguenze pratiche di questa impostazione sono evidenti: a prescindere dalla forma giuridica con cui viene concretamente resa, la prestazione lavorativa rimane infatti finalizzata al raggiungimento degli scopi sociali.

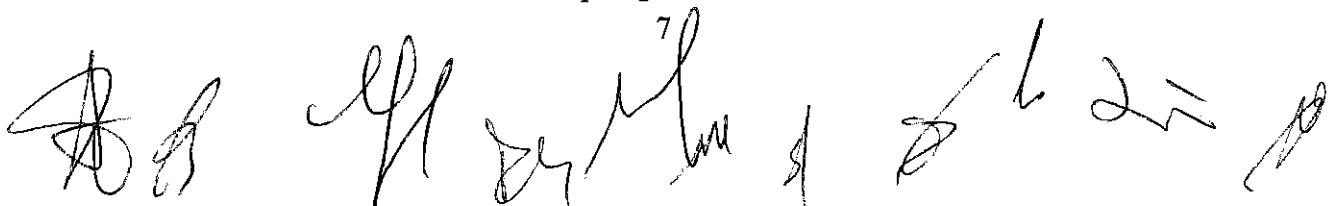
Considerare i soci lavoratori solo dipendenti della cooperativa costituisce una visione riduttiva ed incompleta della figura medesima perché essi concorrono:

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

Fondamentale, in ogni caso, è il ruolo del regolamento interno (art. 6, l. n. 142/2001), che deve provvedere a disciplinare il regime in concreto applicabile ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dalla cooperativa. Ogni cooperativa di lavoro deve infatti dotarsi di un regolamento ai sensi dell'articolo 6 della legge n. 142/2001, in seno al quale debbono essere indicate e disciplinate le tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve contenere il "richiamo" al CCNL applicabile. Il presente contratto prevede l'erogazione del ristorno, in misura e con le modalità previste dalla Legislazione vigente, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente parte integralmente del trattamento economico complessivo e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci lavoratori stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato.

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

Nel regolamento dovrà inoltre essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato la misura del compenso viene fissata assumendo come riferimento il valore medio praticato dal mercato per il luogo e la professione esercitata dal socio lavoratore autonomo. Data la sua importanza nel disciplinare i rapporti di lavoro, la legge ha previsto la possibilità di certificare anche il regolamento. Si tratta, in sostanza, della validazione delle tipologie contrattuali prescelte nel regolamento, così da determinare ex ante l'ammissibilità delle scelte di tipologia effettuate ed evitare l'eventuale contenzioso



successivo circa la qualificazione del rapporto. La certificazione del regolamento deve essere espletata da specifiche Commissioni le quali sono istituite, ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro 21 luglio 2004 (articolo 8), presso le Province e presso gli Enti Bilaterali di Certificazione.

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

Le parti riconoscono che le imprese cooperative hanno funzione economica non capitalistica in quanto nella cooperativa non è il capitale a comandare ma il lavoro. Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere dalle Cooperative esercenti attività nel settore "MULTISERVIZI", a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nonché le attività affini e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato. Le Parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U. E., sia compreso l'impegno da parte delle Cooperative all'applicazione del presente CCNL e di legge in materia di lavoro. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Il contratto di lavoro intermittente che può essere stipulato anche a tempo determinato è il contratto mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione dell'azienda che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario,

con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- da una parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.18 del D.Lgs 81/08 e s.m.e.i.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi;

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato; i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- e) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

L'azienda è tenuta ad informare con cadenza annuale le OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima;

per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o dal presente contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto ad informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dal presente CCNL e documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non vi provveda perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni che precedono si applicano soltanto nel caso in cui il prestatore di lavoro si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere

il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione dell'art. 36 della legge c. 276/03 un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Lavoro intermittente per periodi predeterminati

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati dai contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

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

Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è 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, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01 Gennaio 2012 e scadrà il 31 Dicembre 2014.

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.

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

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

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

Dalla data di decorrenza di rinnovo del 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.

TITOLO I Validità e sfera di applicazione del contratto

Art. 1 - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nelle sue interezze e ogni altro tipo di rapporto previsto dalla normativa vigente, posti in essere dalle Cooperative che svolgono, anche per conto terzi, le seguenti attività principali e ausiliarie:

- 
- 1) gestione nella totalità delle attività inerenti magazzini, centri distributivi;
 - 2) pulizia: civili, industriali, domiciliari, ospedalieri, pulitori, netturbini, spazzacamini;
 - 3) servizi di sanificazione ambientale: derattizzazione, disinfestazione e disinfezione;
 - 4) manutenzione macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri e strade;
 - 5) gestione della totalità delle iniziative inerenti al condominio;
 - 6) conduzione gestione impianti: termici, elettrici, idraulici, climatizzazione;
 - 7) servizi di manutenzione ascensori, allarmi e antifurti, porte, portoni, piattaforme di sollevamento idrauliche ed elettroidrauliche;
 - 8) controllo servizi ausiliari e museali: fieristici e congressuali, accoglienza, reception, accompagnamento (guide turistiche, animatori ed affini);
 - 9) servizi di copia: centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, barellaggio, fattorinaggio;
 - 10) servizi alla ristorazione: riordino locali, lavaggio stoviglie, trasporto pasti.
 - 11) servizi di manutenzione insegne luminose; facchinaggio mercati ortofrutticoli,
 - 12) facchinaggio generico anche con l'utilizzo di macchinari;
 - 13) servizi aree verdi comprensivi di pulizia giardini e abbattimento di piante;
 - 14) nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto, trattamento, smaltimento, recupero rifiuti solidi e liquidi con o senza recupero energetico, lavaggio cassonetti;
 - 15) impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque con o senza recupero energetico;
 - 16) impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica;
 - 17) servizi di irrigazione e impianti per l'agricoltura;
 - 18) servizi di guardiania e portierato;
 - 19) accompagnamento, cattura, insabbiamento e scarico di bestiame presso mattatoi.
- 

Il presente CCNL deve essere richiamato nel Regolamento 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. 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. Le parti si riservano il futuro inserimento, all'interno della suindicata tabella, di ulteriori categorie che si caratterizzino per lo svolgimento di attività connesse a oggetto del presente CCNL.

TITOLO II

Livelli di contrattazione nazionale o aziendale

Art. 2 - Le parti, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- contrattazione di II livello: contratto integrativo aziendale equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

Art. 3 - La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle Cooperative il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

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, né 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 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 oltre le materie specifiche anche sulle seguenti materie specificatamente individuate:

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

Art. 4 - La contrattazione collettiva aziendale riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

Alla contrattazione collettiva territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie

Art. 6 - In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, nelle cooperative con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) soci lavoratori dipendenti e lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; nelle cooperative da 101 (centouno) a 300 (trecento) soci lavoratori dipendenti e lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali ed oltre questa soglia ogni 300 (trecento) soci o dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di 8 (otto) ore mensili.

Art. 7 - I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente.

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

Art. 8 - Per i soci lavoratori dipendenti e lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria 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 CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. La ripartizione avverrà come da delega firmata dal socio lavoratore dipendente o dal lavoratore dipendente.

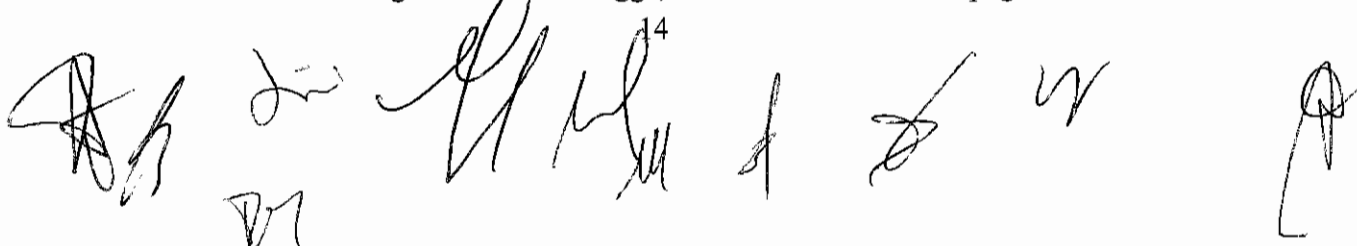
Art. 10 - Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di 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 CCNL, anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

TITOLO IV

Esclusività di stampa Distribuzione contratti

Art. 11 - 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 e presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Art. 12 - 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



A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and complexity, representing the different parties to the contract.

specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) eventuale riduzione dell'orario di lavoro (ROL) per i soli lavoratori dipendenti;
- c) determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione". Detto elemento sarà concordato, tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nella azienda tramite le risultanze di indicatori aziendali;
- d) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal D.lgs 81/08 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- e) realizzazione di un incontro aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto all'art.55 co.2 del D.LGS 10/9/03 n. 276;
- f) attuazione della disciplina della formazione professionale;
- g) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.
- h)

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

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

TITOLO III **Diritti Sindacali e di Associazione**

Art. 5 - Le parti riconoscono che ciascun socio lavoratore e lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

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

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

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

copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

TITOLO V **Efficacia del Contratto**

Art. 13 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro dei soci lavoratori dipendenti e dei lavoratori solo a seguito di richiesta di adesione inviata all'Ente Bilaterale appositamente costituito. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non, con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

TITOLO VI **Mobilità e mercato del lavoro**

Art. 14 - Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Cooperative, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23. 7. 1991, n. 223 e legge 19 .7.1993, n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L., le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Nello specifico per i soci lavoratori si dovrà tenere conto in primis di quanto deliberato dall'assemblea sociale che ha dichiarato lo stato di crisi aziendale, così come definito dall'attuale legislatura (L.142/2001).

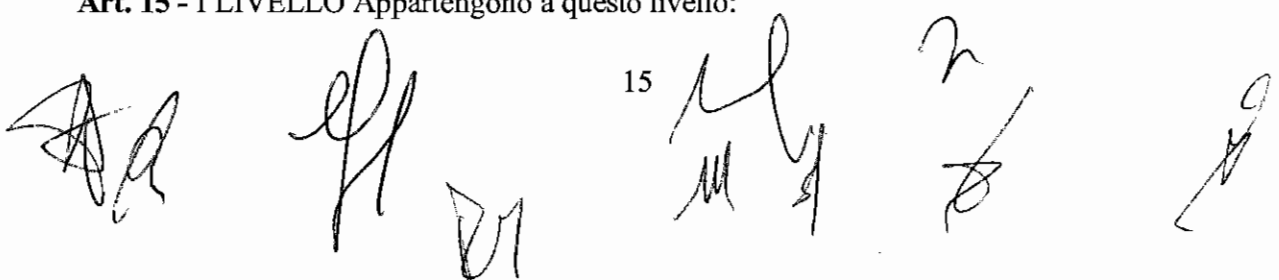
Le Parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro (solidarietà estensiva); con contratto aziendale potrà essere scelto l'inquadramento previdenziale più idoneo al fine di poter godere, vista la congiuntura, degli ammortizzatori sociali;
- c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

TITOLO VII **Classificazione del Personale**

Art. 15 - I LIVELLO Appartengono a questo livello:

15



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

II LIVELLO Appartengono a questo livello:

- soci lavoratori dipendenti e lavoratori dipendente responsabili del servizio relativo alla gestione del personale ed amministrativo; *caposquadra, coordinatore nuclei operativi*

III LIVELLO Appartengono a questo livello:

- i soci lavoratori dipendenti e i lavoratori dipendenti che oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al IV livello sono altresì dotati di esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo dell'azienda e attività di supervisione degli uffici;

IV LIVELLO Appartengono a questo livello:

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

- i soci lavoratori dipendenti e i lavoratori in grado di svolgere gli incarichi con particolari capacità e diligenza rispetto ai lavoratori inquadrati nel precedente livello.

V LIVELLO Appartengono a questo livello:

- i soci lavoratori dipendenti e i lavoratori dipendenti che nell'esecuzione delle proprie attività utilizzano macchine operatrici complesse;

VI LIVELLO Appartengono a questo livello:

- i soci lavoratori dipendenti e i lavoratori dipendenti qualificati che svolgono lavori di media complessità;

- i soci lavoratori dipendenti e i lavoratori dipendenti che svolgono attività impiegatizia di natura esecutiva;

VII LIVELLO Appartengono a questo livello:

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

- i soci lavoratori dipendenti e i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni manuali;

- i soci lavoratori dipendenti appartenenti alla categoria dei soci in formazione per un periodo massimo fissato dalla legge.

TITOLO VIII

Mansioni promiscue – Mutamento – Mansioni Jolly

| **Art. 16** – Il socio lavoratore dipendente e 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. 17 - Vengono considerati Jolly quei soci e quei lavoratori dipendenti cui la Cooperativa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nella Cooperativa stessa. L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

TITOLO IX

Assunzione Documentazione

Art. 18 - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni.

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato, intermittente, a tempo parziale, in formazione o ripartito;
- la località in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica, le mansioni e la retribuzione;
- l'indicazione del periodo di lavoro e i giorni;
- le altre eventuali condizioni concordate.

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

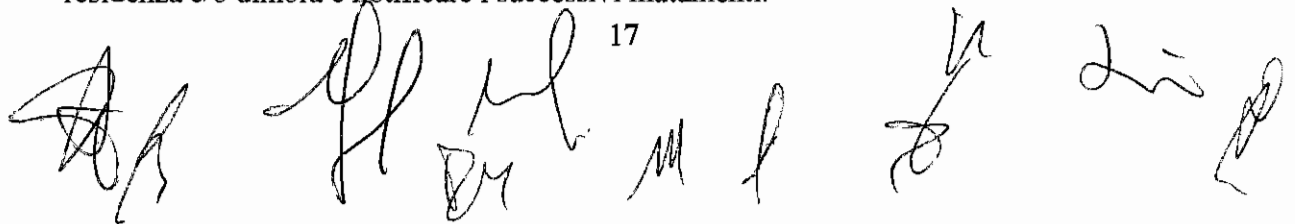
La cooperativa deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL e modello unificato del lavoro.

Art. 19 - Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione
- documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
- libretto di indennità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- accettazione della lettera di assunzione e della consegna del modello unico del lavoro;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- certificato di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende e/o Cooperative;
- certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- altri documenti e certificati che la cooperativa richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il socio lavoratore dipendente o il lavoratore dovrà dichiarare alla cooperativa la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

17



Se si tratta di socio lavoratore o lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

La cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 20 - Il socio lavoratore dipendente e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia della cooperativa per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al socio lavoratore dipendente e al lavoratore.

Art. 21 - In considerazione di quanto disposto dall'all. 25, comma 2 della Legge n° 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

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

TITOLO X **Periodo di Prova**

Art. 22 - La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
1. Livello I°	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2. Livello II° III°	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
3. Livello IV° V°	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4. Livello VI° VII°	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge n° 604 del 15.07.1996. Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

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

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


TITOLO XI Orario di Lavoro

Art. 23 - La durata media del lavoro effettivo per la generalità delle cooperative è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi del d.lgs. 66/2003, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi gli accordi aziendali in materia. Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Cooperativa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flexitime). Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL.

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

 Durante l'orario di lavoro, il socio lavoratore dipendente o il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dalla Cooperativa 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 multiperiodale ai sensi del D M del 30 agosto 1999.

Banca ore

Possono essere accantonate nella banca ore le ore derivanti da prestazioni di lavoro straordinario e le ore di recupero della flessibilità non fruite per comprovati impedimenti personali.

Flessibilità tempestiva

Per necessità a causa dell'intensità dell'attività le cooperative possono superare in determinati periodi dell'anno il normale orario settimanale.

La cooperativa comunicherà al sindacato aziendale con un preavviso non superiore a cinque giorni, illustrandone le ragioni, il ricorso alla flessibilità.

Per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente la cooperativa corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero e ore in riduzione dovrà avvenire entro dodici mesi dall'inizio della flessibilità.

I soci lavoratori dipendente e i lavoratori dipendenti percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli con riduzione di orario.

Prestatori di lavoro ripartito

La contrattazione aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in una certa fascia di orario di lavoro, lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (Jobsharing), tenendo presente che i due soci lavoratori dipendenti o lavoratori:

- a) assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni socio lavoratore dipendente o lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;
- b) hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;
- c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i soci lavoratore dipendente o i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei soci lavoratore dipendente o lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta della cooperativa, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.
- e) il socio lavoratore dipendente o il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo.

f)

Art. 24 – Reperibilità - Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del socio lavoratore dipendente e del lavoratore dipendente.

La reperibilità può essere:

- esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata ed il compenso;
- interna: il socio lavoratore dipendente o il lavoratore dipendente è reperibile nelle ore notturne all'interno della cooperativa, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione della cooperativa e ad essi è riconosciuto l'importo fisso di € 20,00 lordi per ciascuna notte di servizio che si aggiunge alla normale retribuzione con la maggiorazione per lavoro notturno.

Art. 25 – Richiamo in servizio – Se il socio lavoratore dipendente o il lavoratore dipendente in riposo venga richiamato in servizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa con preavviso non superiore a 24 ore spetta un compenso orario lordo forfettario pari a € 6,00 nel caso di prestazione effettuata.

lavoratori atipici

Per i soci lavoratori dipendenti visto il punto 3 del co.II, dell'art. 1 Legge 03/04/2001, n. 142 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i

cosiddetti lavori atipici (co.co.co., co.co.pro. o altro). In caso di iscrizione della cooperativa all'albo delle imprese artigiane n.443 L. 8 agosto 1985 sarà conseguentemente applicato ai soci lavoratori il regime previdenziale conforme a quello stabilito a carico dei lavoratori artigiani).

TITOLO XII

Telelavoro

Art. 26 – Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici ed dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore socio lavoratore o lavoratore dipendente opera e la cooperativa.

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

Il Telelavoro fa quindi parte dell'organizzazione della cooperativa, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.

Il Telelavoratore socio lavoratore dipendente o dipendente ha quindi gli stessi diritti dei soci lavoratori dipendenti o lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali della cooperativa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo della società.

Art. 27 – Il Telelavoro può essere di tre tipi:

-domiciliare: svolto nell'abitazione del Telelavorista;

-mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;

-remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Art. 28 - Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

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

Il centro di Telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma della cooperativa.

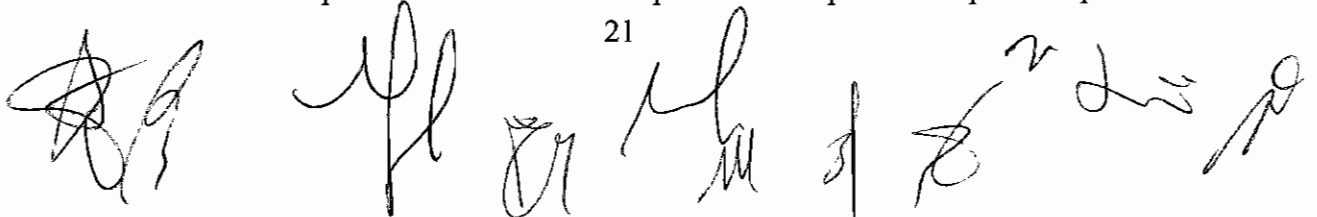
Art. 29 – Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la cooperativa che per il socio lavoratore dipendente o lavoratore dipendente.

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

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

Art. 30 – Al socio lavoratore dipendente o al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il socio lavoratore dipendente o per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali della cooperativa.

Il socio lavoratore dipendente o il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato



allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

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

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

Il socio lavoratore dipendente o il lavoratore dipendente che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

Art. 31 – La cooperativa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal socio lavoratore dipendente o dal lavoratore dipendente per fini professionali.

La cooperativa provvede ad informare il telelavoratore socio lavoratore dipendente o dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore socio lavoratore dipendente o dipendente.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 32 – La cooperativa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto del decreto legislativo 81/08 e s.m.e.i.

Art. 33 - Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

In ogni caso la cooperativa si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

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

Art. 34 – La cooperativa è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

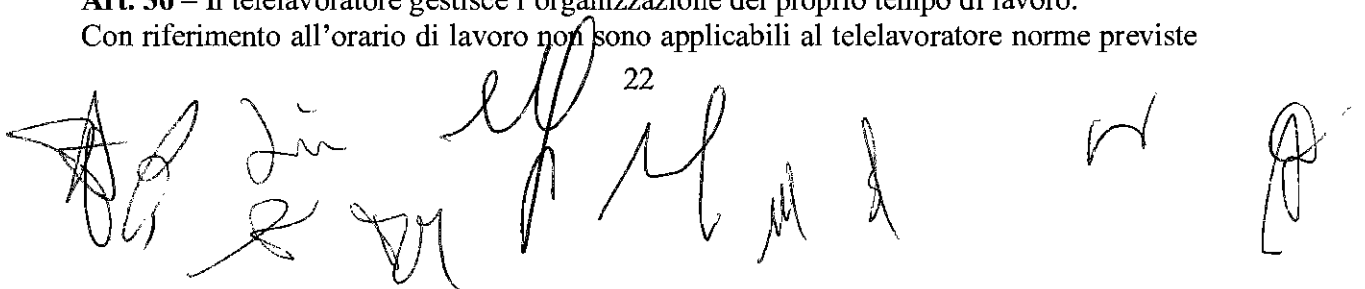
La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.

Art. 35 – Alla contrattazione aziendale è demandato:

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

Art. 36 – Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore norme previste



dal decreto legislativo 66/2003.

Art.37 –Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano all'interno della cooperativa.

Art. 38 - La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

TITOLO XIII

Personale non soggetto a limitazione di orario

Art. 39 - Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall' art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i soci lavoratori dipendenti o i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923).

I soci lavoratori e i lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale.

TITOLO XIV

Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

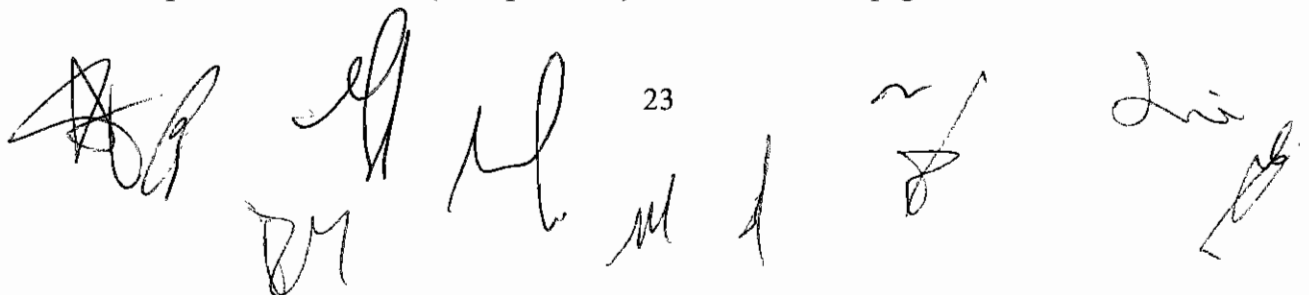
Art. 40 – Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia.

TITOLO XV

Lavoro domenicale Festivo Notturno

Art. 41 - Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 42 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 20% (venti per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale

 23

Art. 43 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 25% (venticinque 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. 44 - Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% sulla paga base nazionale fatte salve le condizioni di maggior favore.

TITOLO XVI Lavoro Straordinario

Art. 45 - 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 300 (trecento) ore annue. Il socio lavoratore e il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i soci e i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 35% (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 50% (cinquanta 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.

TITOLO XVII Lavoratori a turni

Art. 46 - Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:
15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro notturno;
25% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro festivo.

TITOLO XVIII
Lavoro a tempo determinato

Art. 47 - In tutte le Cooperative comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art 1 del presente CCNL, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n° 56 l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale che non potrà superare il 20% annuo del personale occupato, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962 n. 230 , all'art. 12 della legge 24 giugno 1987 n. 195 e successive modificazione ed integrazioni è consentito, in relazioni a particolari esigenze aziendali ed al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- a) per sostituzioni di soci lavoratori e di lavoratori dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- b) per sostituzione, anche parziale, di soci e di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno della cooperativa o per soci e per i lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- c) in periodi di intensificazione dell'attività;
- d) per sostituzione di personale dipendente a part-time, post maternità;
- e) per sostituzione di soci e di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- f) per l'assistenza specifica nel campo della prevenzione, della sicurezza del lavoro e per l'ambiente;
- g) per le figure professionali non esistenti in azienda.

Le parti stabiliscono che:

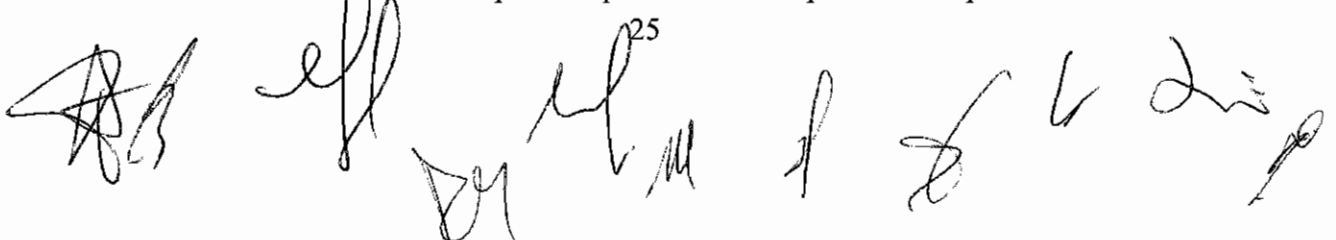
Ai sensi dell'art. 1 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di durata non inferiore ad 1 mese e non superiore a 12 mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 25 aprile 1962 n. 230;

I soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora la cooperativa ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica ,e mansione ed alle condizioni previste dall'art. 23, comma secondo, della legge 26 dell'1987, In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il socio lavoratore e il lavoratore dipendente sono tenuti a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento;

Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il socio lavoratore ed il lavoratore dipendente devono essere espressamente informato di quanto disposto dal comma 4 dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987 (decadenza dell'iscrizione e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento).

TITOLO XIX
Lavoro parziale o part time

Art. 48 - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL. Il



rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività

nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei soci lavoratori e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.

Il rapporto di lavoro part time può essere di tipo:

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, la cooperativa ha facoltà di richiedere al socio e al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i soci e dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei soci lavoratori e lavoratori dipendenti a tempo pieno, non richiede il consenso del socio o del dipendente a tempo parziale.

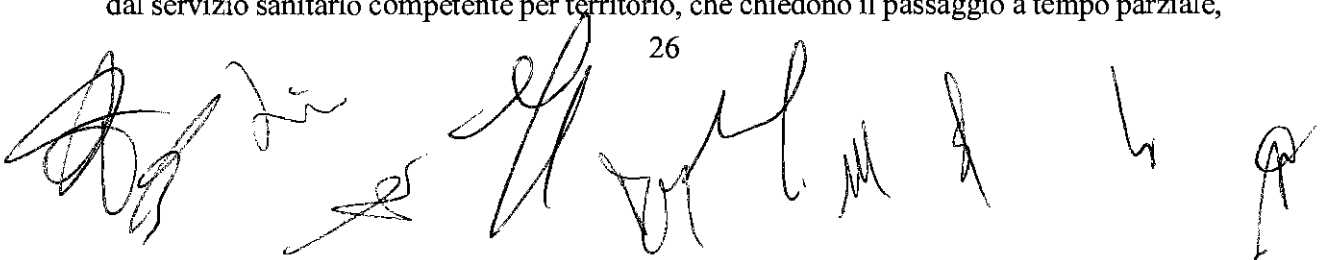
Il rifiuto del socio lavoratore o del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

È possibile per necessità aziendali, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile). Le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni. È possibile incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e che l'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità aziendali riconosciute dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. Nel primo caso va stipulato in forma scritta e convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Art. 49 - genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti - I soci lavoratore e 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 soci e lavoratori dipendenti.
Per i soci e i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

TITOLO XX **Apprendistato**

Art. 50 – Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile. L'apprendistato è finalizzato all'acquisizione da parte di giovani lavoratori sia delle competenze inerenti il ruolo amministrativo sia tecnico operativo attraverso un periodo di tirocinio.

Per il minore che frequenti un corso di scuola secondaria o professionale è prevista, in alternativa all'apprendistato, esclusivamente la figura del part time in quanto è l'unica che permetta la frequenza dei medesimi corsi.

Art. 51 – proporzione numerica

Le parti convengono che la cooperativa può occupare come apprendisti non più del cinquanta per cento del personale specializzato o qualificato in essere presso di essa.

In deroga per le cooperative o aziende che non hanno personale specializzato o qualificato o ne hanno meno di tre, essa può assumere fino a tre apprendisti.

Art. 52 – assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale intermedio e finale;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.
-

Art. 53 - La cooperativa non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei diciotto mesi precedenti.

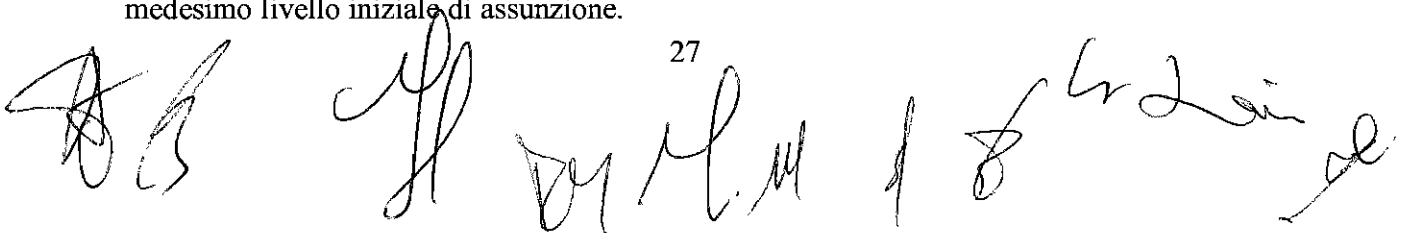
Non vengono computati oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- i dimissionari;
- i licenziati per giusta causa;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 54 - L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

Si conviene che la durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.

27



Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. Comunque, indipendentemente dal livello di riferimento, la durata massima del periodo di prova non può essere inferiore a 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Art. 55 - In attesa di regolamentazione da parte delle regioni si applicano le norme vigenti in materia e precisamente:

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

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a quanto appresso riportato:

Titolo di Studio	Ore di Formazione Media Annuale
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di Qualifica Professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma di laurea	60

Art. 56 – malattia e infortunio

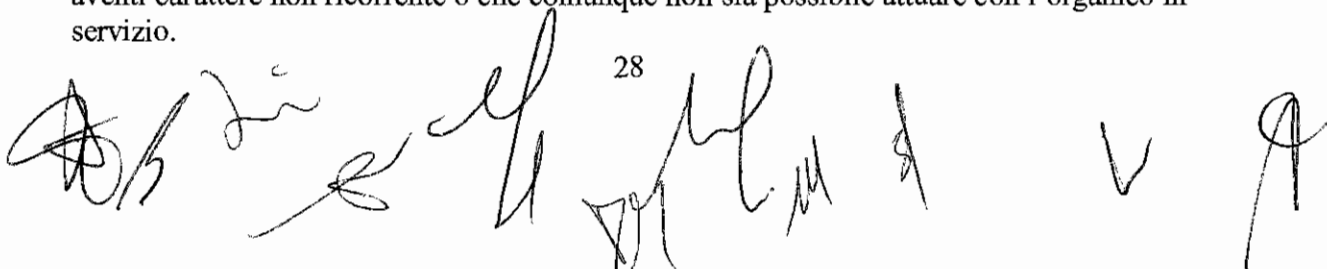
L'apprendista, superato il periodo di prova, avrà diritto ad un'indennità del 50% della retribuzione lorda solo in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso a carico della cooperativa.

In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto, a carico della cooperativa, alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione lorda fino alla guarigione clinica.

Art. 57 - Lavoro temporaneo

In applicazione a quanto stabilito dall'art. 1, co. II, punto a) della Legge 24/06/1997, n. 196, il contratto di lavoro temporaneo può essere sottoscritto nei seguenti casi:

- 1) assistenza specifica nel campo della sicurezza sul lavoro, finalizzata a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- 2) sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. N. 81/08;
- 3) adempimento di pratiche di natura tecnico contabile amministrativa commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio.



Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può inoltre essere concluso qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

Proroga della scadenza originaria

Dal computo del periodo di lavoro temporaneo vanno esclusi tutti i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore per assenza per malattia, infortunio e astensione obbligatoria per maternità sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive della cooperativa.

Risoluzione del rapporto

Tenuto conto della necessità di salvaguardare le finalità del servizio, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari anche nei confronti del personale con lavoro temporaneo che provochi gravi disagi nel funzionamento del servizio in particolare nei seguenti casi:

- per constatata inidoneità ai compiti di istituto;
- per gravi o ripetute mancanze disciplinari regolarmente contestate;
- per tutti i motivi che comportano l'allontanamento dal posto di lavoro.

Per quanto attiene le norme disciplinari in genere si fa rinvio alla norma contrattuale.

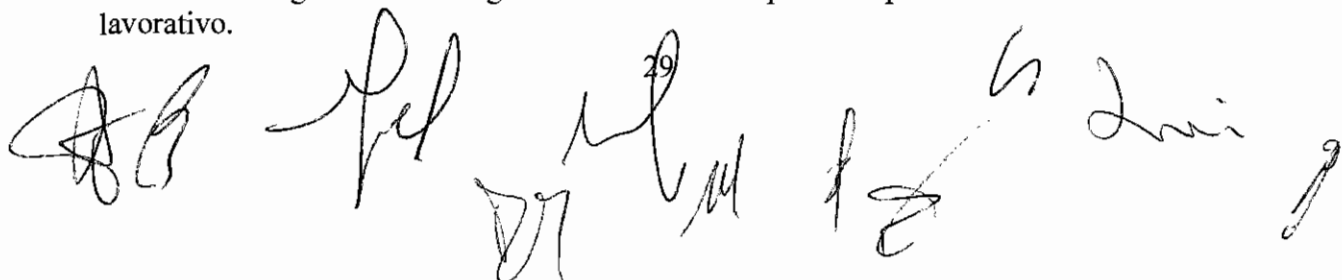
TITOLO XXI

Formazione professionale - contratto inserimento o reinserimento

Art. 58 - Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti, il presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di un a costante revisione delle conoscenze individuali, le cooperative realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- Un'efficace inserimento di tutti i soci e lavoratori dipendenti neoassunti,
- Un proficuo aggiornamento dei soci e lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- Un pronto inserimento dei soci e lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Art. 59 - Le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei, di natura sia contrattuale che legislativa, al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Il contratto può avere una durata dai 9 ai 18 mesi e può essere stipulato a condizione che sia finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '29' above it, and several other initials and signatures on the right.

TITOLO XXII

Lavoratori studenti

Art. 60 - Per le Cooperative si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari

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

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali

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

TITOLO XXIII

Contratto di lavoro di lavoratori extracomunitari **Contratto di lavoro di lavoratori portatori di handicap**

Art. 61 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Art. 62 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

TITOLO XXIV

Occupazione femminile

Art. 63 - Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza di ciascuna delle OO.SS. firmatarie. La sede operativa sarà presso la sede del sindacato.

TITOLO XXV Mobbing

Art. 64 – Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali. Il mobbing invece crea una sorta di azioni con le quali un dipendente, nei luoghi di lavoro, viene dai colleghi maltrattato o perseguitato in maniera sistematica e sottoposto quindi a pressioni psicologiche per isolarlo mettendolo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni. Perciò le Parti ritengono di costituire una commissione paritetica al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia, nell'ambito del rapporto di lavoro.

Art. 65 – Si possono avere vari tipi di mobbing:

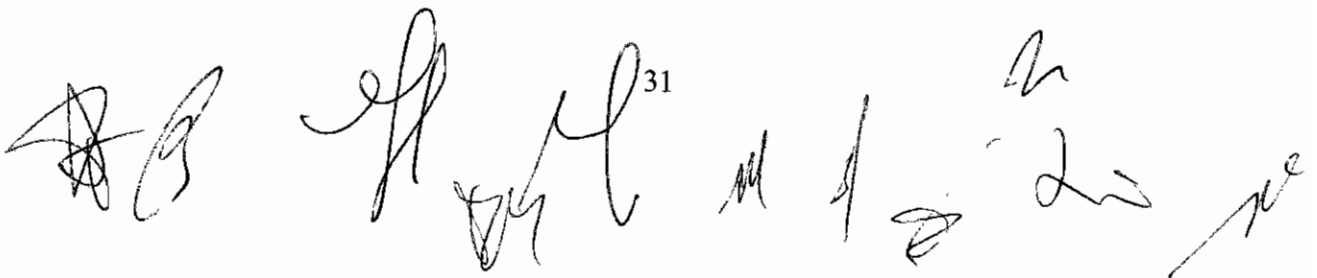
- verticale: posto in essere dal datore di lavoro o dal superiore (bossing);
- orizzontale: messo in atto da un collega; -ascendente: compiuto dall'inferiore ai danni del superiore.

TITOLO XXVI Riposo settimanale Festività Permessi retribuiti Permessi straordinari retribuiti Permessi non retribuiti

Art. 66 - Il socio lavoratore e il lavoratore dipendente hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.

Art. 67 - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

- a) festività nazionali:
 - 25 aprile ricorrenza della liberazione;
 - 1 maggio festa dei lavoratori;
 - 2 giugno Festa della Repubblica;
- b) festività infrasettimanali:
 - il primo giorno dell'anno;
 - l'Epifania;
 - il giorno del lunedì di Pasqua;
 - il 15 agosto festa dell'assunzione;
 - il 1 novembre Ognissanti
 - l' 8 dicembre Immacolata Concezione
 - il 25 dicembre Natale
 - il 26 dicembre Santo Stefano
 - la solennità del Santo Patrono.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number 31 in the middle, and several other signatures on the right.

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

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

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

Al socio e al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente C.C.N.L.

Art. 68 – Ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 (ventiquattro) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).

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

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

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

Art. 69 - Le parti convengono che, il socio lavoratore e il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
a) matrimonio di un figlio	1 giorno
b) nascita o adozione di un figlio	2 giorni
c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	3 giorni
d) decesso di un suocero, di un nonno	2 giorni

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

lavoratore e il lavoratore dipendente potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 70 - Al socio lavoratore e al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

TITOLO XXVII

Sospensione Soste Riduzione d'orario Recuperi

Art. 71 - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del socio e del lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi. In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle organizzazioni sindacali aziendali, ove esistenti, il datore di lavoro può accordarsi con i propri soci e lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 (dieci) giorni; in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione. Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del socio e del lavoratore dipendente della cooperativa è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.



TITOLO XXVIII

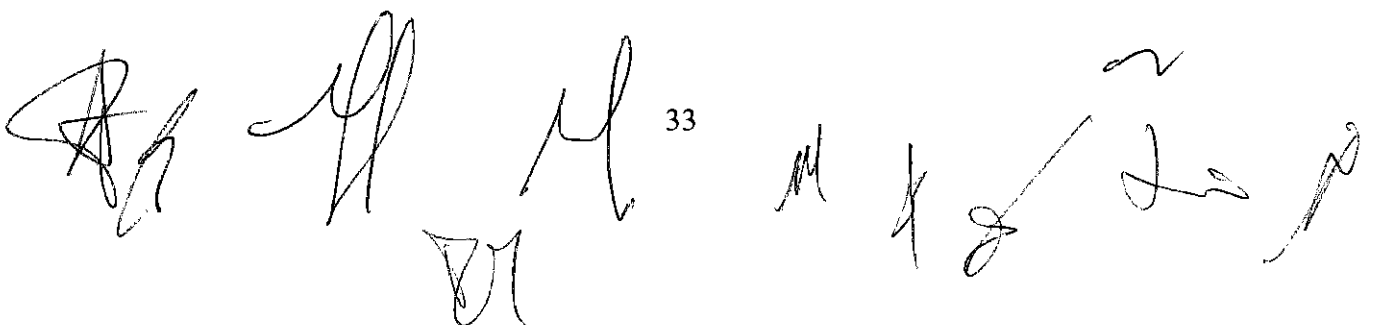

Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 72 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra soci lavoratori e i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.

TITOLO XXIX

Congedo per matrimonio

Art. 73 - Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario. Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 (ottanta) ore di normale retribuzione. Per i soci e i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal socio lavoratore e dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario. Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.



33

TITOLO XXX **Volontariato**

Art. 74 - Per il socio lavoratore e per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal DPR n. 61 del marzo 94, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

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

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

TITOLO XXXI **Maternità**

Art. 75 - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti. Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, In materia di permessi post partum, 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.

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

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

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

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

La dipendente inoltre ha facoltà di prolungare fino ad un mese prima della data presunta del parto ed astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che: il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro Servizio Ispettivo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small number '34' above them.

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al socio o al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum.

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

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

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

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

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

L'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza. Questa malattia non concorre al computo del periodo di comporto, ma va considerata come periodo "neutro".

Art. 76 – Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età la cooperativa può, entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale.

TITOLO XXXII

Ferie

Art. 77 - Il socio lavoratore e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 (quattro) settimane, salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti). A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene

considerata di 6 (sei) giorni. Compatibilmente con le esigenze della cooperativa, e quelle dei soci e 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. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il socio e il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio lavoratore e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute regolarmente documentate. Durante il periodo di ferie spetta al socio e al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio lavoratore 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. Con contratto aziendale saranno regolamentate le ferie per il personale extracomunitario.

TITOLO XXXIII

Aspettativa

Art. 78 – Al socio lavoratore o al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi. Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario. La cooperativa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al socio lavoratore o al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni. Al socio lavoratore o al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

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

TITOLO XXXIV

Malattia Infortuni sul lavoro – malattia professionale

Art. 79 - L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento. Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il socio lavoratore o il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi

responsabilità consequenziale derivante dal mancato ritardo stesso. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sul lavoro sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il

ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

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

A) Periodo di comporta

1. in caso di malattia il socio lavoratore o il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per il socio lavoratore o il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

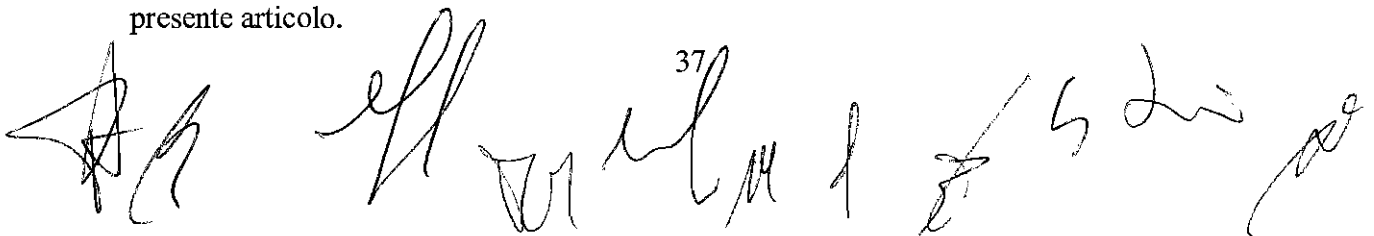
2. in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

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

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

3. in caso di malattia professionale il socio lavoratore o il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled number '37' above them.

B) sospensione della fruizione

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

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

C) ulteriori previsioni del trattamento

Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di: lavoratori assunti con contratto a termine Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori. Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS). day hospital le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico. donazioni d'organo a coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purchè debitamente documentate. lavoratori in trattamento emodialitico i singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente. cure termali le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

D) denuncia della malattia

il lavoratore è tenuto, entro 2 giorni dal rilascio, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata A/R, il certificato attestante l'inizio dell'intervenuto stato di malattia e la durata presunta della medesima. Nel caso di impossibilità al recapito diretto o per posta è ammessa, ai soli fini del rispetto dei termini di invio, la trasmissione via fax, fermo restando che per la concessione dell'indennità occorre acquisire il certificato medico in originale.

E) Trattamento economico

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

caso di malattia

1) i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti nella misura del 60% della retribuzione in atto qualora l'assenza per malattia sia superiore a gg. 10 e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari;

2) per il socio lavoratore la cooperativa integra la prestazione INPS fino a garantire il 90% (novantapercento) dell'intero trattamento economico fino al 180° giorno. Per il lavoratore dipendente la cooperativa integra la prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico fino al 180° giorno.

caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale

il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.

il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessantapercento) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro.

Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio.

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

F) giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- giornate non coperte da certificazione medica.

TITOLO XXXV Trattamento economico

Art. 80

A) per il socio coimprenditore – La normale retribuzione del socio lavoratore ha natura di partecipazione agli utili dell'impresa di cui si è coassunto il rischio e non di un vero e proprio salario tradizionalmente inteso. Essa è costituita dalle seguenti voci:
paga base conglobata;

<i>Categoria</i>	<i>Retribuzione al 01.01.2012</i>
I	euro 1.370,30
II	euro 1.248,65
III	euro 1.099,84
IV	euro 1.049,12
V	euro 1.038,48
VI	euro 1.001,79
VII	euro 964,11

aumenti periodici di anzianità - *L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al socio lavoratore dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1.50 della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.*

gratifica natalizia - *In occasione delle feste natalizie la cooperativa dovrà corrispondere al socio lavoratore 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 socio lavoratore e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza. La gratifica natalizia con accordo aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.*

ristorno - *in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime che potrà essere anticipato anche a ratei mensili.*

B) per il lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;

Categoria	Retribuzione al 01.01.2012
I	euro 1.703,40
II	euro 1.453,88
III	euro 1.331,07
IV	euro 1.270,86
V	euro 1.204,68
VI	euro 1.167,60
VII	euro 1.122,58

b) aumenti periodici di anzianità - *L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1.50 della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.*

c) gratifica natalizia - *In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro 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 hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza. La gratifica natalizia con accordo aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.*

d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale (14ma, premio di produzione, ecc).

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

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità,

qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre percento) mensile della paga base nazionale.

TITOLO XXXVI Indennità

Art. 81 – Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al socio lavoratore o al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- **Indennità in caso di morte:** In caso di morte del socio lavoratore e del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del socio o del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. E' nullo ogni patto anteriore alla morte del socio lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

- **Indennità mezzi di locomozione:** la cooperativa corrisponderà al socio lavoratore o al lavoratore dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.

- **Indennità lavoro disagiato:** per ogni giornata in cui i soci lavoratori e i lavoratori dipendenti effettuino le pulizie con l'impiego di scala aerea o ponte o bilancino, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.

- **Indennità di alta montagna:** ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna la cooperativa corrisponderà un'indennità da concordarsi con le organizzazioni sindacali aziendali.

- **Indennità di lontananza dai centri abitati:** qualora la sede della cooperativa sia distante dal più vicino centro abitato oltre tre chilometri e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, la cooperativa se non provveda direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi con le parti sindacali aziendali.

- **Indennità zona malarica:** il socio lavoratore o il lavoratore dipendente che presta servizio in zona malarica riconosciuta tale dalla ASL competente ha diritto a un'indennità di rischio concordata con le rappresentanze sindacali aziendali.

- **Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali:** al socio lavoratore o al lavoratore dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.

- **Indennità alloggio al personale:** i soci lavoratori e i lavoratori cui per esigenze di servizio la cooperativa chieda di restare a disposizione nei locali dell'azienda dovranno usufruire gratuitamente di alloggio.

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

TITOLO XXXVII


Corresponsione della retribuzione reclami sulla busta paga

Art. 82 - La retribuzione deve essere liquidata al socio lavoratore e al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al socio lavoratore e al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della cooperativa, il nome ed il cognome del socio lavoratore o del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute. Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

TITOLO XXXVIII

Risoluzione del rapporto di lavoro -Preavviso

Art. 83 - Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle cooperative con un numero inferiore a 15 (quindici) soci lavoratori o lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- 
- a) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
 - b) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
 - c) appropriazione di beni della Cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro;
 - d) danneggiamento volontario di beni della cooperativa;
 - e) concorrenza con la cooperativa in cui presta la propria opera;
 - f) esecuzioni di lavori senza permesso, nella cooperativa sia per proprio conto che per terzi;
 - g) falsificazione di documentazione della cooperativa;
 - h) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
 - i) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
 - j) cessazione dell'attività;
 - k) gravi difficoltà economiche della cooperativa.

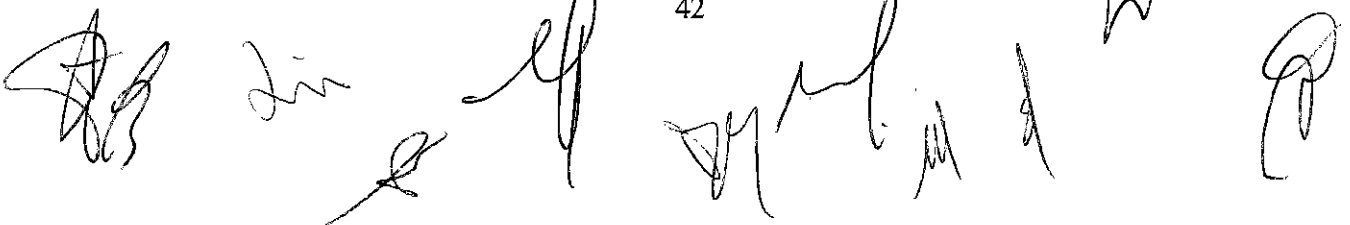
I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo del presente CCNL.

Art. 84 - I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

Cat.	Fino 5 anni anzianità	Fino 10 anni anzianità	Oltre 10 anni anzianità
------	--------------------------	---------------------------	----------------------------

Liv. 1°	40 giorni di	50 giorni di	60 giorni di
---------	--------------	--------------	--------------

42



	calendario	calendario	calendario
Liv. 2°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Liv. 3°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Liv. 4°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Liv. 5°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Liv. 6°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Liv. 7°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al socio lavoratore e al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

TITOLO XXXIX Trattamento di fine rapporto

Art. 85 - Al socio lavoratore e al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario saranno corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

– Previdenza complementare

Le parti, vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, hanno deciso di attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria. Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo o sull'adesione di fondi già esistenti. L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

1%, a carico del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile di cui al presente CCNL;

1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa di cui al presente CCNL;

l'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso. Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.


TITOLO XL

Cessione Trasformazione dell'Azienda Liquidazione della Cooperativa

Art. 86 - Per il trapasso, la cessione ed il fallimento della cooperativa si fa riferimento alle disposizioni di legge.

TITOLO XLI


Indumenti attrezzi di lavoro



Art. 87 - Quando viene fatto obbligo al socio lavoratore e al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro. E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i soci lavoratori e i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienicosanitari. Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori. Il socio lavoratore e il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato macchine, arnesi, e 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 socio lavoratore o il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO XLII

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



Art. 88 - Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del socio lavoratore e del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione. Nei casi previsti dalla legge, dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la cooperativa fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (d.p.c) dispositivi di protezione collettivi e/o (d.p.i) dispositivi di protezione individuali (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc) osservando tutte le precauzioni igieniche. Il socio lavoratore e il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, e i mezzi protettivi

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

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e 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;
- d) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria dei soci lavoratori o di altri lavoratori dipendenti;
- e) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- f) contribuiscono, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei dipendenti durante il lavoro; Le Parti firmatarie del presente CCNL concordano di istituire una Commissione Paritetica composta da 2 (due) persone per parte per realizzare quanto previsto dal D.l.g.s. 81/08 con apposito protocollo di intesa.

TITOLO XLIII Divieti

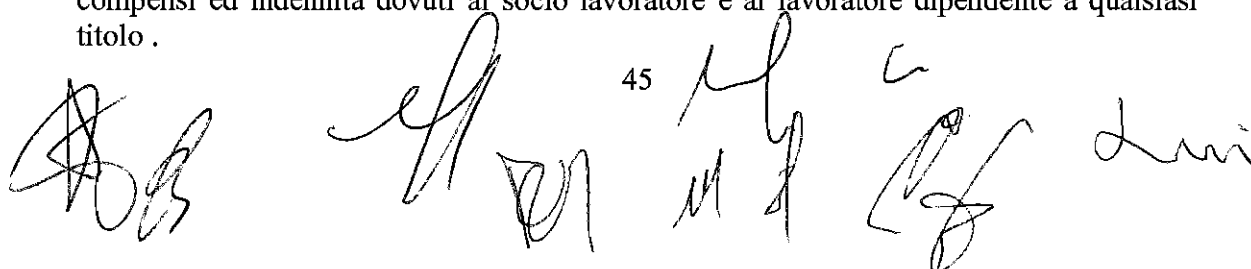
Art. 89 - E' proibito al socio lavoratore e al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

TITOLO XLIV Risarcimento danni

Art. 90 - I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio lavoratore e al lavoratore dipendente non appena la cooperativa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) 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 socio lavoratore e al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

 45

TITOLO XLV
Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 91 – Sarà costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da 4 (quattro) membri di cui 2 (due) nominati dalle Organizzazioni datoriali e (due) nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL. La Commissione avrà i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- 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" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nella singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali.

TITOLO XLVI
Composizione delle controversie

Art. 92 - Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, 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, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 2 agosto 1973, n. 533). La parte interessata, sia essa il dipendente che il datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta. La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO XLVII Codice disciplinare

Art. 93 - Doveri del socio lavoratore e del lavoratore dipendente

Il socio lavoratore e il lavoratore dipendente devono esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

1. osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che la cooperativa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
2. svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in cooperativa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
3. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la cooperativa stessa;
4. in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il socio lavoratore ed il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno della cooperativa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n.1825 convertito in legge n.562/1925;
5. usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la cooperativa;
6. evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della cooperativa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
7. rispettare tutte le disposizioni in uso presso la cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

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

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

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del socio e del lavoratore dipendente, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il socio lavoratore e il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni 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 dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al socio lavoratore e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei soci lavoratori e dei lavoratori dipendenti che:

- risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la cooperativa;
- contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nella cooperativa, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale della cooperativa.

E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo. Ai sensi della L. 15 luglio 1966, n.604 "Norme sui licenziamenti individuali" e succ. modd. si precisa che:

il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti l'attività, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del Lavoro e della massima occupazione. Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 25 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima

retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 94 - 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:

- trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno;
- furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- 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;
- gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- insubordinazione verso i superiori;
- diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della cooperativa.

TITOLO XLVIII Patronati

Art. 95 - Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle cooperative, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente della cooperativa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a

rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico organizzativo, I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle cooperative per informazioni di carattere generale.

TITOLO XLIX **Ente Nazionale Bilaterale**

Art. 96 - Le Parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale e altre al livello regionale, composte da 6 (sei) persone, 2 (due) in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e 4 (quattro) in rappresentanza delle organizzazioni sindacali datoriali.

Gli Enti Bilaterali provvederanno, tra le varie mansioni:

- alla certificazione dei rapporti di lavoro;
- a condurre ricerche sui fabbisogni delle imprese e dei lavoratori, sia soci delle cooperative che dipendenti;
- all'assistenza sanitaria ed integrativa;
- alla previdenza integrativa;
- alla costituzione dell'Ente Nazionale di Mutualità.

Gli Enti Bilaterali istituiscono al proprio interno i comitati di vigilanza organismi altresì dotati di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata inoltre la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento e la loro costituzione dovranno trovare definizione attraverso lo statuto da certificare con atto notarile.

Finanziamento

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale Nazionale e degli Enti regionali, la quota contrattuale di servizio è fissata dal consiglio di amministrazione degli enti datoriali; in queste quote sono compresi i finanziamenti della commissione paritetica nazionale e il gruppo di lavoro per le pari opportunità.

TITOLO L

Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro e D.Lgs. 231/2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 97 - Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196. La cooperativa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza del dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.e.i.

TITOLO LI
Rapporti sindacali tra le Parti

Art. 98 - Le Parti, al fine di sviluppare reciproche relazioni sindacali considerate quali strumenti indispensabili per la realizzazione degli obiettivi fissati di concerto nonché al fine di favorire scambi reciproci di servizi fruibili da ogni aderente alle medesime Firmatarie fanno espresso richiamo al protocollo d'intesa sottoscritto in data 26/11/2008. Suddetto protocollo è da considerarsi quale parte integrante del presente articolato.

- CSE Mrs. *[Signature]*
- FNILM - *[Signature]*
- CSE *[Signature]*
- FAILA: *[Signature]*
- ACS *[Signature]*
- CSE via *[Signature]*
- FNILAFU *[Signature]*
- CSE FNLSI *[Signature]*
- CSE-FULSCAM *[Signature]*
- CSE-FNILATPI *[Signature]*
- CONFIMPREBRARTIGIANATO *[Signature]*
- Conf. Imp. Itale *[Signature]*
CONFIMPRESEITALIA
- CSE-Loaf *[Signature]*
- CSE-FNILT *[Signature]*
- CSE-FNILEL *[Signature]*

[Signature]