INPS messaggio n. 2310 DEL 08/06/2018 UNIEMENS - CODICE CONTRATTO N. 482

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i Dipendenti e Soci Lavoratori da Cooperative esercenti attività del settore:

PER I LAVORATORI DIPENDENTI E SOCI LAVORATORI DELLE IMPRESE COOPERATIVE DI

MULTISERVIZI PULIZIA E LOGISTICA

(In vigore dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i Dipendenti e Soci Lavoratori da Cooperative esercenti attività del settore:

PER I LAVORATORI DIPENDENTI E SOCI LAVORATORI DELLE IMPRESE COOPERATIVE DI MULTISERVIZI PULIZIA E LOGISTICA

(In vigore dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020)

Riserva sulla proprietà intellettuale
Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.
Tutti i diritti sono riservati.
© 2018 COOPERATIVE ITALIANE - COOPITALIANE, FAMAR - CONFAMAR

COOPERATIVE ITALIANE – COOPITALIANE

FAMAR - CONFAMAR

FAMAR * SEGRETERIA NAZIONALE *

L'anno 2018 il 3 gennaio, presso la sede operativa della ASSOCIAZIONE COOPERATIVE ITALIANE, sita in ROMA, Via dei Carpazi, 46

Tra

COOPERATIVE ITALIANE - COOPITALIANE NAZIONALE, rappresentata dal Presidente Nazionale Claudio Milardi, e da una delegazione composta da e Isabella Pini Ferrari, Presidente Cooperative Italiane Emilia Romagna, Alessandro Colliva Responsabile Nazionale settore Lavoro, Giacomina Toniella, Presidente Cooperative Italiane Piemonte, Genesio Severini, Presidente Cooperative Italiane Lazio, Elisabetta Scatena, Presidente Cooperative Italiane Toscana, Luca Canderan, Presidente Cooperative Italiane Triveneto, Pasquale Esposito, Responsabile settore Lavoro Cooperative Italiane Modena, Marco Trotti, Responsabile settore Lavoro Cooperative Italiane Triveneto, Giuseppe Ubaldelli, Responsabile organizzativo Nazionale Cooperative Italiane, Salvatore Sorriento, Responsabile settore Lavoro Cooperative Italiane Campania, Uswatta Liyanage Perera, Responsabile settore stranieri Cooperative Italiane Nazionale.

FAMAR: rappresentata dal Segretario Generale Sig. Mirko Maule, dai segretari territoriali e i cordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiara Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggiante, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccia, Gianfranco Perlotto, Michele Raineri, Marco Rizzo, Krizstina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Sonia Turchetto, Urbano Tozzi, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlato, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato.

con l'assistenza di:

Confamar: Confederazione Autonoma dei Movimenti e delle Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato

STIPULA

L'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i **dipendenti e soci lavoratori delle imprese cooperative di multiservizi pulizia e logistica**:

A FAR DATA DAL 1 GENNAIO 2018

validità:

01 gennaio 2018 – 31 dicembre 2020

Cooperative Italiane - Coopitaliane	**F.A.M.A.R.** **Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza**

Le Parti hanno voluto premettere alla stesura del CCNL un'analisi dell'attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni che le riducano.
Per tale ragione, questo CCNL si pone come un primo passo verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, ponendo l'esperienza che si farà nel corso della sua applicazione al servizio del suo rinnovo.

Il Principio di Sussidiarietà

Siamo reduci da due secoli di contrapposizioni dogmatiche:
- da una parte chi, in nome della libertà economica, vorrebbero escludere la responsabilità sociale delle imprese;
- dall'altra parte coloro che di fatto, in nome della giustizia sociale, pur nell'attuale contesto di libero mercato mondiale vorrebbero soffocare la libertà economica e l'esistenza stessa delle imprese.

Entrambe queste posizioni, nella loro radicalizzazione, si sono rivelate dannose ed hanno originato solo contrapposizioni, discriminazioni, perdita di posti di lavoro e lavoro sommerso.
Le Parti sono peraltro consapevoli che il singolo CCNL non può esaurire le problematiche connesse alla situazione complessiva del lavoro che dipende, comunque, da Leggi e norme ed impostazioni di carattere più generale.
Tra tutte, si pensi alle attuali leggi sulla maternità che si limitano a scaricare costi sull'impresa, ma non si preoccupano del basso livello dei servizi e delle risibili detrazioni fiscali alle famiglie di Lavoratori con figli, mentre dovrebbero rendere disponibili posti negli asili nido a costi contenuti, ammissioni ed orari compatibili con il lavoro e sostegno economico proporzionato ai costi incomprimibili che la famiglia deve sostenere per i figli, specialmente nei loro primi anni di vita.
La scelta di questo CCNL è, perciò, nel segno del principio di sussidiarietà, per cui:
1. nel CCNL si prevedono istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei Lavoratori;
2. con la contrattazione di secondo livello si ricercheranno le soluzioni economiche e normative compatibili con la specificità produttiva, con il particolare settore o con i particolari bisogni dei Lavoratori;
3. con l'elemento perequativo territoriale (EPR) si tiene conto degli indici regionali del costo della vita per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto a parità di retribuzione contrattuale dei lavoratori;
4. con le assicurazioni integrative e con la mutualità contrattuale, si cercheranno di affrontare i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso tentare di gestire tramite il CCNL ed il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole aziende;
5. da ultimo, le Parti intendono porsi come interlocutori presso gli Enti Pubblici a difesa dei Lavoratori e del lavoro.

Naturalmente, le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo "rigido" che, anziché favorire la ricerca di soluzioni, sclerotizza l'azione delle Parti Sociali con i principi d'inderogabilità e carica sui Lavoratori oneri previdenziali elevatissimi senza proporzionata contropartita.
Le Parti ritengono che, essendo l'impresa "un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi", il lavoro ha l'onere principale di originare le risorse per retribuire se stesso e gli altri costi aziendali.
Ne consegue che qualsiasi gravame sull'impresa, o ne riduce la compatibilità, o riduce la remunerazione del lavoro.

La situazione generale dei gravami sull'impresa (costo del lavoro per previdenza, fiscalità, assicurazioni obbligatorie, ecc.) fa sì che a fronte di un costo complessivo tra i più elevati in Europa, il Lavoratore italiano percepisca una retribuzione utile per acquisire beni e servizi tra le più basse.

Per questo, le Parti concordano sull'opportunità di contenere il peso contrattuale di molti istituti "di nicchia", che riguardano cioè pochissimi Lavoratori e che facilmente si prestano ad abusi, monetizzandoli.

Resta l'enorme divario tra il costo aziendale dell'ora lavorata e la sua retribuzione netta, ma, su questo, il CCNL non può purtroppo intervenire, essendo esso determinato dalla Legge.

Esemplificazioni ed interpretazioni

Nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale.

Partecipazione

I Lavoratori ed i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale sull'interpretazione autentica contrattuale.

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti dal paragrafo che precede, od origineranno una proposta di modifica da discutere nel prossimo rinnovo contrattuale.

Conclusioni

Le Parti intendono con questo contratto promuovere l'implementazione dell'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle **Aziende esercenti l'attività di Information Technology commercio elettronico, da imprese esercenti servizi ausiliari del trasporto, assistenza, rimessaggio, e manutenzione al trasporto pubblico e privato, imprese servizi di pulizie, servizi di manutenzione beni mobili ed immobili, gestione del verde, servizi di conduzione e gestione impianti, servizi di controllo accessi, vigilanza non armata, portineria, sicurezza nei locali pubblici e privati, guardie del corpo ed ex body-gard, gestione dei parcheggi, autolavaggi e manutenzione ordinaria e straordinaria dei mezzi di trasporto, servizi di call-center e centralino, servizi di assistenza alle aziende ed alle persone, dipendenti e soci lavoratori d' aziende organizzate in forma cooperativa che esercitano attività presso terzi con servizi in appalto in ausilio ad aziende e con gestione parziale e completa delle attività, pompe funebri e servizi funerari, Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi, intrattenimento e antitaccheggio, Servizi poste e Pony express, della macellazione in proprio presso terzi**, in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, sempre privilegiando, per quanto possibile, la salvaguardia dei posti di lavoro mediante destrutturazione dell'impianto contrattuale e della gestione dei relativi rapporti, il contenimento del costo del lavoro e la riduzione od il contenimento delle eccezioni al sinallagma. Quanto precede, al fine primario di recuperare competitività e favorire così lo sviluppo dell'occupazione.

Perciò, il rinnovo del CCNL, in funzione delle concrete situazioni aziendali, favorisce una diffusa contrattazione di secondo livello che permetta, ovunque possibile, la salvaguardia del livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie alla detassazione, alla promozione di servizi ed all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Le Parti scelgono, perciò, di porre in essere ai vari livelli un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, che sia ispirato ai principi di sussidiarietà, al federalismo, alla solidarietà, alla flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il rinnovo anticipato del Contratto Collettivo Nazionale, rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme e delle regole aggiornate e quindi necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, che dovrà però essere normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro resta quindi lo strumento per garantire la tutela di base dei Lavoratori e la necessaria competitività delle Aziende.

Le Parti, dall'entrata in vigore di questo Contratto, ribadiscono la scelta di privilegiare la contrattazione collettiva di secondo livello che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale del territorio e/o del settore.
Le Parti testimoniano questa volontà prevedendo, qualora la contrattazione di secondo livello (in ambito regionale, provinciale o aziendale) non sia operante, un importo aggiuntivo ai minimi contrattuali, c.d. "Indennità sostitutiva contrattazione di secondo livello", assorbibile dalla successiva contrattazione di secondo livello.
Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo del costituendo Ente Bilaterale di Formazione, e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione, e demandano ad esso la regolamentazione degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che non possono essere esaustivamente già compresi nel presente CCNL, pur facendone parte integrante.

Ermeneutica contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL "*non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse*" e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente "Premessa".
I casi che permangono dubbi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione Contrattuale mediante l'emissione di suo parere contrattualmente vincolante.

INDICE

PREMESSA 7
TITOLO I Sfera si applicazione del contratto
Art.1 – Campo di applicazione
TITOLO II Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale
Art.2 - Livelli di contrattazione
Art.3 – Contrattazione nazionale
Art.4 - Contrattazione territoriale o aziendale
TITOLO III Diritti Sindacali e di Associazione
Art.5 - Rapporti sindacali
Art.6 - Permessi sindacali
Art.7 - RSA
Art.8 -Trattenute quote sindacali
Art.9 – Costo Contratto
TITOLO IV Formazione – sicurezza sul lavoro
Art.10 – Sicurezza sul luogo di lavoro
Art.11 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
TITOLO V Igiene ed Ambiente di lavoro
Art.12 - Igiene e ambiente di lavoro
TITOLO VI Decorrenza - Durata
Art.13- Decorrenza e durata
TITOLO VII Esclusività di stampa- Interpretazione
Art.14- Esclusività di stampa
Art.15 – Deposito
TILOLO VIII Efficacia del contratto
Art.16 - Efficacia C.C.N.L.
TILOLO IX Ente Bilaterale
Art.17 – EPIC Ente Bilaterale

TITOLO X Assunzione del personale dipendente
Art. 18- Assunzione
Art. 19 - Documenti
Art. 20 – Visita medica
Art. 21 – Quota di riserva
Art. 22 - Periodo di prova
Art. 23- Lavoratori extra comunitari
Art. 24 - Lavoratori diversamente abili
Art. 25 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro
Art.26 - Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti
Art.27 – Visite mediche preassuntive minori di età
TITOLO XI Tipologie ed assunzioni
Art.28 - Contratto di lavoro part-time
Art.29 – Genitori di portatori di handicap e di patologie varie
Art.30 – Apprendistato
Art.31 – Contratto d'inserimento o reinserimento
Art.32 – Contratto a tempo determinato
Art.33 – Lavoro Ripartito
Art.34 – Lavoro atipico
Art.35 – Il telelavoro
TITOLO XII Somministrazione
Art. 36 - Somministrazione di lavoro
TITOLO XIII Mobilità e mercato del lavoro
Art. 37 – Mobilità
Art. 38 – Cambi d'appalto
TITOLO XIV Declaratoria e classificazione del personale
Art. 39 – Classificazione
TITOLO XV Mansioni lavorative
Art. 40- Mansioni promiscue
Art. 41- Mutamento di mansioni
Art. 42 –Jolly
Art. 43- Qualifiche escluse dalla quota di riserva
Art. 44- Assegnazione qualifica
Art. 45 - Mansioni discontinue
Art. 46 – Volontariato
Art. 47- Assenze
TITOLO XVI Orario di lavoro
Art. 48 – Orario di lavoro
Art. 49 – Lavoro domenicale - Notturno
Art. 50 – Personale non soggetto a limitazione di orario
Art. 51 – Orario di lavoro per i lavoratori di minore età
Art. 52 – Lavoro straordinario
Art. 53 – Lavoratori a turni

Art. 54 – Banca ore
TITOLO XVII Riposo settimanale - festività
Art.55 - Riposo settimanale
Art.56 - Festività
TITOLO XVIII Permessi retribuiti- Permessi per studio - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti - Intervallo per consumazione dei pasti
Art. 57 – Permessi retribuiti
Art. 58- Permessi per studio
Art. 59 – Permessi straordinari retribuiti
Art. 60 – Permessi non retribuiti
Art. 61 - Intervallo per consumazione dei pasti
TITOLO XIX Ferie – riposi annui – congedo per matrimonio
Art. 62 – Soste e recuperi
Art. 63- Sospensioni e riduzioni di lavoro
TITOLO XX Ferie – riposi annui – congedo per matrimonio
Art. 64- Ferie
Art. 65 - Riposi annui
TITOLO XXI Congedi
Art. 66 – Congedo per matrimonio
Art. 67- Congedi parentali
TITOLO XXII Tossicodipendenza – Etilismo - Tutela dei diversamente abili
Art. 68 – Tossicodipendenza – Etilismo
Art. 69 – Tutela dei diversamente abili
TITOLO XXIII Aspettativa non retribuita
Art.70 - Aspettativa non retribuita
TITOLO XXIV Indennità
Art.71 – Indennità
TITOLO XXV Indumenti - attrezzi di lavoro
Art.72 – Indumenti – attrezzi di lavoro
TITOLO XXVI Svolgimento del rapporto di lavoro - reperibilità
Art.73 – Distacco
Art.74 – Trasferimento
Art.75 – Trasferta
Art.76 - Reperibilità
TITOLO XXVII Trattamento economico
Art.77 – Retribuzione
Art.78 – Aumenti periodici di anzianità impiegati
Art.79 – Indennità anzianità operai
Art.80 – Tredicesima mensilità
Art.81 – 14° mensilità / mancata contrattazione di secondo livello
Art.82 – Corresponsione della retribuzione
Art.83- Start-Up
TITOLO XXVIII Previdenza complementare

Art.84 - Previdenza complementare
TITOLO XXIX Trattamento fine rapporto
Art.85 - Trattamento di fine rapporto
TITOLO XXX Tutela maternità – paternità
Art.86 - Maternità e paternità del lavoratore
TITOLO XXXI Malattia – Infortuni e cure termali
Art.87 – Malattia – Infortuni
Art.88 – Cure termali
TITOLO XXXII Tutela contro le molestie sessuali - Mobbing e Privacy
Art.89 - Tutela contro le molestie sessuali
Art.90 - Tutela contro il mobbing
Art.91- Privacy
TITOLO XXIII Commissione paritetica per le pari opportunità
Art.92 – Commissione paritetica per le pari opportunità
TITOLO XXIV Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso
Art.93 – Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso
Art.94 - I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:
TITOLO XXV Doveri e condotta dei dipendenti
Art.95- Doveri del dipendente
TITOLO XXVI Risarcimento danni
Art.96 – Risarcimento danni
TITOLO XXVII Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione
Art.97 – Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione
TITOLO XXVIII Composizione delle controversie
Art.98 – Composizione delle controversie
TITOLO XXIX Codice disciplinare
Art.99 – Codice disciplinare
Art.100 - Licenziamento per mancanze

PREMESSA

Il sistema previsto dall'art. 39 della Costituzione non ha mai trovato applicazione nel nostro ordinamento giuridico, in quanto non è stata mai emanata la legge ordinaria di attuazione. Il principale ostacolo sarebbe costituito dal necessario controllo governativo, richiesto dal sistema costituzionale, sia riguardo alla struttura interna, che agli iscritti ed alla loro consistenza numerica. Attualmente, quindi, le OO.SS. assumono ancora la natura giuridica di enti di fatto.

La mancata attuazione dell'art.39 della Costituzione ha fatto si che, ancora oggi, le Associazioni Sindacali siano disciplinate dalle norme di diritto comune, ed in particolare dagli artt. 36,37 e 38 del Codice Civile.

Essi costituiscono, pertanto, mere associazioni non riconosciute, e cioè enti di fatto, libere di agire e di organizzarsi come meglio ritengono. Conseguentemente, l'accertamento dell'esistenza delle OO.SS., nell'attuale struttura dell'ordinamento, comporta non già l'indagine su documenti che abbiano efficacia costitutiva della personalità, bensì, la rilevazione in fatto della concreta attività che viene svolta nel campo d'interessi che è proprio di questo tipo di associazioni.

La natura privatistica dei contratti collettivi ha come conseguenza che essi si applicano solo agli iscritti alle associazioni stipulanti, cioè solo ai soggetti che hanno conferito all'associazione il potere di rappresentanza per la redazione del contratto collettivo.

La giurisprudenza considera vincolante il contratto collettivo anche nei confronti di coloro i quali, pur non essendo iscritti alle associazioni stipulanti aderiscono implicitamente o esplicitamente al contratto stesso.

Le OO.SS firmatarie intendono dare, con il presente CCNL, una risposta alle esigenze scaturenti dal 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 ribadendo che il contratto deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

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

Le Parti ribadiscono che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali affinché una quota non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro e al contempo venga ripartita tra i lavoratori quale retribuzione per i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le parti si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" o cosiddetto "grigio" e allo sfruttamento della manodopera minorile ovvero straniera che degradano il rapporto di lavoro e si pongono in aperto contrasto con la legislazione vigente in materia e la morale comune.

Le Parti stipulanti ritengono inoltre 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 all'azienda di tipo tradizionale quella Cooperativa caratterizzata dalla figura del socio coimprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso. Tale centralità riservata a tale figura garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi si stagnazione economica producono sull'occupazione.

Se è vero che "nella cooperativa, il lavoratore non produce per altri ma per se stesso, e ciò libera enormi capacità di lavoro scrupoloso e di più alto livello, che il capitalismo comprime" (Marshall) è dunque conseguente che il socio coimprenditore non deve essere equiparato al lavoratore subordinato non socio.

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

Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio coimprenditore di Cooperativa, oltre che in forma autonoma e 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 comma 2 cod. civ. ai sensi del quale «le parti possono anche concludere contratti che non appartengono a tipi aventi disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».

La legge n. 142/2001 prevede espressamente l'esistenza di due rapporti tra socio coimprenditore e Azienda: il rapporto associativo e il rapporto di lavoro. In particolare il rapporto era inizialmente indicato come «ulteriore e distinto» rispetto al rapporto associativo; a seguito della riforma introdotta dalla Legge n. 30/2003, il rapporto lavorativo del socio coimprenditore è da considerare «ulteriore» ma non più «distinto» rispetto al vincolo associativo. In tal senso la riforma ha voluto sottolineare la preminenza del rapporto associativo nell'economia del contratto: il rapporto di lavoro è quindi strumentale al vincolo di natura associativa.

Le conseguenze pratiche di questa impostazione sono evidenti: a prescindere dalla forma giuridica con cui viene concretamente resa, la prestazione lavorativa rimane infatti finalizzata al raggiungimento degli scopi sociali.

Considerare i soci coimprenditori solo dipendenti della cooperativa costituisce una visione riduttiva e parziale della figura medesima perché essi concorrono:

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

Fondamentale, in ogni caso, è il Regolamento interno che deve prevedere il regime applicabile in concreto ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dalle cooperative (art 1 comma 2 142/2001). Le cooperative di produzione e lavoro nel regolamento debbono indicare e disciplinare le varie tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci coimprenditori con richiamo al CCNL applicato.

Il presente Contratto prevede l'erogazione del ristorno, in misura non superiore al 30% , per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente integralmente parte del trattamento economico complessivo. Il Regolamento interno della cooperativa è l'elemento fondamentale di organizzazione del lavoro, lo strumento estremamente agile che consente di adattare i rapporti di lavoro alle esigenze per la migliore organizzazione.

Data l'importanza del Regolamento la legge ha previsto la possibilità di certificarlo. La certificazione evita eventuali contenziosi successivi circa la qualificazione del rapporto di lavoro che dal trattamento economico. La certificazione del Regolamento può essere espletata sia dalle Commissioni istituite, ai sensi

dell'art. 8 del D.M. del Ministero del lavoro 21 luglio 2004, presso le varie DPL, che dall'Ente Bilaterale ai sensi della legge 04/11/2010 numero 183.

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.

TITOLO I

Sfera si applicazione del contratto

Art.1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle Aziende che svolgono, per conto terzi, le seguenti attività:

1. pulizia: civili, industriali, domiciliari, ospedalieri, pulitori, netturbini, spazzacamini;
2. servizi di sanificazione ambientale: derattizzazione, disinfestazione e disinfezione;
3. manutenzione aree verdi: macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri e strade;
4. gestione della totalità delle iniziative inerenti al condominio;
5. conduzione gestione impianti: termici, elettrici, idraulici, climatizzazione;
6. sevizi di manutenzione ascensori, allarmi e antifurti;
7. controllo servizi ausiliari e museali: fieristici e congressuali, accoglienza, reception, accompagnamento (guide turistiche, animatori ed affini);
8. servizi di copia: centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, barellaggio, fattorinaggio;
9. servizi alla ristorazione: riordino locali, lavaggio stoviglie, trasporto pasti.
10. servizi di manutenzione insegne luminose;
11. facchinaggio con autogrù, facchinaggio presso magazzini generali, dogane e mercati ittici e mercati ortofrutticoli;
12. servizi di irrigazione e impianti per l'agricoltura;
13. abbattitori di piante;
14. servizi di guardiania e portierato;
15. accompagnamento, cattura, ingabbiamento e scarico di bestiame presso mattatoi;

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

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende all'applicazione del presente CCNL.

TITOLO II

Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

Art.2 - Livelli di contrattazione

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

a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
b) contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale od aziendale di settore equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

Art.3 – Contrattazione nazionale

La contrattazione collettiva di 1° livello riconosce alle aziende e alle cooperative il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici così come dettato dall'art. 36 della Costituzione.

Art.4 - Contrattazione territoriale o aziendale

In conformità all'intesa Governo - Parti Sociali del 22 gennaio 2009 ed in linea con i più recenti orientamenti (art 8 L. 148/2011) nonché con gli indirizzi delle attuali relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente CCNL intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno, la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori, inquadramenti e mansioni. Detto strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi ad operare.

Detti contratti applicati nelle aziende che aderiscono alle AASS firmatarie hanno valenza per tutti i lavoratori occupati ancorché non iscritti alle OOSS stipulanti.

La contrattazione aziendale opererà nelle materie delegate dal presente CCNL ed in particolare:

- Tempo corresponsione della retribuzione (mensile – quindicinale – settimanale);
- Orario di lavoro;
- Godimento delle ferie: ferie residue da utilizzare anche in modo collettivo;
- Banca Ore l'accantonamento può essere utilizzato anche in modo collettivo;
- Permessi non retribuiti;
- Congedo parentale;
- Turni;
- Soste e recuperi;
- Elemento retributivo per produttività;
- Premio di risultato;
- Indennità di funzione;
- Congedi per la formazione;
- Indennità di reperibilità;
- Accordo sulla detassazione degli elementi non fissi della retribuzione (DPCM 22/01/13);
- Mensa/Indennità sostitutiva;
- Igiene ed ambiente di lavoro;
- Trasferta;
- Previdenza complementare;
- Disciplina l'obbligo dell'aggiornamento RLS;
- Permessi per studi;
- Telelavoro;

L'accordo aziendale è stipulato dalla RSA ed in mancanza delle OO.SS. territoriali firmatarie del seguente contratto che ha efficacia per tutti i dipendenti se entro 10 (dieci) giorni dalla sigla almeno il 30% degli addetti non presentano richiesta di referendum. Per le cooperative è sufficiente il recepimento nel Regolamento Interno.

I contratti di secondo livello, nonostante l'abrogazione dell'ari. 2 della Legge 135/97, vanno depositati presso la DPL del territorio, in virtù delle disposizioni dell'art. 3 Legge 402/96.
L'accordo aziendale segue la durata del contratto nazionale.
Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. potrà aversi una sola fase negoziale a livello aziendale.
Le parti firmatarie il presente CCNL concordano che la contrattazione aziendale potrà essere espletata dopo il deposito del presente CCNL presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

TITOLO III

Diritti Sindacali e di Associazione

Art.5 - Rapporti sindacali

Le parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriali con le sue prerogative, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività, convengono che i rapporti sindacali vengono tenuti con la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA).

Art.6 - Permessi sindacali

Le Parti stipulanti riconoscono che ciascun dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 8 (otto) ore, a titolo di diritto di assemblea che saranno richiesti al datore di lavoro dalle OO.SS.
I dipendenti, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996.
Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.
L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'Azienda, ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche al suo interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 300/1970.
I dipendenti nominati Dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 2 (due) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori.
Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 31 della Legge n. 300/1970.
Diritto di affissione -Le rappresentanze sindacali hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi messi a disposizione dall' Azienda all'interno dell'unità produttiva e in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

NOTA A VERBALE COOPITALIANE

Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal titolo III della legge n. 300/1970 subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo status di socio, così come previsto della Legge n. 142/2001 e successive modificazioni.

Art.7 - RSA

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le 00.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono:

- nelle aziende con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) dipendenti, designare I (uno) rappresentante sindacale aziendale (per la RSA);
- nelle aziende da 101 (centouno) a 300 (trecento) dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali;
- oltre la soglia dei 300 (trecento) dipendenti possono designare oltre 3 (tre) rappresentanti sindacali per la RSA.

La Rappresentanza Sindacale aziendale oltre alle OO.SS. firmatarie del presente contratto può essere costituita anche nell'ambito di Associazioni Sindacali che pur non firmatarie abbiamo partecipato alla negoziazione relativa allo stesso contratto quali rappresentanti dei lavoratori in Azienda.

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

La rappresentanza e la rappresentatività ruotano intorno all'aspetto centrale costituito dalla necessità di superare l'elusione dell'art. 39 della costituzione: "i sindacati registrati hanno personalità giuridica".

In mancanza di una legge di regolamentazione del predetto art.39 a nessuna OO.SS. può essere attribuita un maggiore rappresentatività nazionale o una maggiore comparazione.

Art.8 -Trattenute quote sindacali

Le Aziende e le Cooperative effettuano a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto dei sindacati firmatari in base alla delega rilasciata dal dipendente.

Art.9 – Costo Contratto

Le parti convengono che considerati i costi che il presente contratto ha comportato per stipulazione e comporterà per l'eventuale successiva consulenza, le Aziende e le Cooperative aderenti alle Associazioni di categoria stipulanti verseranno un contributo pari al 0.20% del monte salari mensili corrisposto ai dipendenti. Si conviene anche che il presente contratto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Associazioni Datoriali e delle Cooperative che intendono applicarlo, con obbligo di versamento di un importo "una tantum" concordato con le AA.SS. firmatarie come contributo di compartecipazione al costo del contratto.

In caso che singole Aziende anche artigiane o Cooperative applicano questo contratto sono tenute al versamento del contributo previsto al primo comma.

TITOLO IV

Formazione – sicurezza sul lavoro

Art.10 – Sicurezza sul luogo di lavoro

L'impresa deve provvedere a tutti gli adempimenti obbligatori previste dalle norme in vigore in materia di sicurezza sul lavoro, pertanto il datore di lavoro per far fronte a tale imposizione deve preliminarmente attivare il servizio di prevenzione e protezione degli addetti. Il servizio comprende l'insieme delle persone, dei sistemi e dei mezzi con l'individuazione e valutazione degli eventuali fattori di rischio, mettendo in atto

misure idonee a tale scopo, proponendo anche programmi di formazione ed informazione al personale. Per la costituzione del servizio di sicurezza sono necessari i seguenti adempimenti:

- Compilazione del documento di valutazione dei rischi;
- Nomina responsabile del servizio prevenzione e protezione;
- Nomina addetti al servizio antincendio e pronto soccorso;
- Elezione del rappresentante della sicurezza.

Art.11 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

La nomina RLS costituisce un iniziativa delle OO.SS e la loro presenza è aggiuntiva rispetto ai componenti delle RSA. In ogni unità, il rappresentante per la sicurezza *è* eletto dai lavoratori al loro interno.
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.
Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.
Prima della elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto sia a tempo indeterminato che determinato che prestano la propria attività nella unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni.
Attribuzioni del RLS - Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- *è* consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva e consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.
Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Espletamento funzioni e permessi - Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti sopra previsti l'attività svolta in merito è considerata tempo di lavoro.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Formazione del RLS - Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

I contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

a) principi giuridici comunitari e nazionali;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione aziendale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico dell'azienda datrice di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Alla formazione del RLS può provvedere l'azienda di concerto con la RSA.

Ai RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

La formazione dei RLS deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO V

Igiene ed Ambiente di lavoro

Art.12 - Igiene e ambiente di lavoro

Le Parti contraenti il presente C.C.N.L. al fine di favorire la predisposizione e il mantenimento nei luoghi di lavoro di idonee condizioni ambientali e igienico-sanitarie, fanno obbligo alle aziende mettere a disposizione dei dipendenti:

1) servizi igienico-sanitari con acqua corrente;
2) un locale uso spogliatoio riscaldato durante i mesi freddi;
3) un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;
4) uno scaldavivande;

Nel rispetto della normativa vigente in materia le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. a livello aziendale potranno fissare la realizzazione delle misure di cui ai numeri sopra indicati.

TITOLO VI

Decorrenza - Durata

Art.13- Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre (da1 01/06/2014 e scadrà il 31/05/2017)
Per il rinnovo del presente Contratto, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, viene applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per i primi 6 mesi e del 32% dal 7°mo in poi a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto. L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione sui futuri miglioramenti potrà essere riassorbita all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi. Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore fino a che non verrà sostituito dal successivo.

TITOLO VII

Esclusività di stampa- Interpretazione

Art.14- Esclusività di stampa

Il presente C.C.N.L. 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 sull'interpretazione del contratto le Organizzazioni firmatarie si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La Parte interessata invia alla controparte apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del C.C.N.L..
L'impresa è tenuta ad affiggere il presente C.C.N.L. nell'apposita bacheca.

Art.15 – Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

TILOLO VIII

Efficacia del contratto

Art.16 - Efficacia C.C.N.L.

Il comma 1 dell'art. 2070 cc non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle AASS stipulanti e a coloro che esplicitamente o implicitamente al contratto abbiano prestato adesione.
Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente C.C.N.L. o qualsiasi estensione ad altre OO.SS., non può avvenire se non, con il consenso espresso dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

TILOLO IX

Ente Bilaterale

Art.17 – Ente Bilaterale

Le parti – contestualmente alla stipula del presente CCNL – concordano di costituire l'Ente bilaterale –CIOB (Cooperative Italiane Organismo Bilaterale).

TITOLO X

Assunzione del personale dipendente

Art. 18- Assunzione

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

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

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

Art. 19 - Documenti

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. libretto di lavoro se in possesso e dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione (autocertificazione);
2. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
3. libretto sanitari per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;

4. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
5. accettazione della lettera di assunzione;
6. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
7. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende e/o Cooperative;
8. certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
9. altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

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

NOTA A VERBALE COOP ITALIANE

La nuova figura del socio in prova, inserita nella categoria speciale, rappresenta una delle ultime novità nell'ambito cooperativo ed è strettamente legata ad un limite quantitativo che prevede il non superamento di un numero pari ad un terzo dei soci cooperatori presenti in cooperativa ed un limite temporale di prova pari a 5 anni al termine del quale si acquisiscono tutti i diritti previsti per gli altri soci. Considerando le caratteristiche delle tipologie contrattuali previste dal nostro ordinamento giuridico, quella che può trovare maggiore applicazione nella contrattualizzare del socio è il contratto di apprendistato disciplinato al successivo articolo 26.
Tuttavia la Cooperativa ha la possibilità di valutare se le competenze acquisite possono essere ritenute idonee all'ingresso del socio in prova nella compagine sociale con la qualifica di socio a tutti gli effetti.

Art. 20 – Visita medica

I dipendenti potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati.
Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al socio e al lavoratore.

Art. 21 – Quota di riserva

In considerazione di quanto disposto dall'al1. 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 al quinto.

Art. 22 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
1. Livello I°	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2. Livello II°- III°	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

3. Livello IV°- V° 20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4. Livello VI°-VII° 10 giorni di effettiva prestazione lavorativa

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 o il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario, fruire anche del "mini comporto", ma non ha diritto alla integrazione 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 o del lavoratore si intenderà confermata. ed il periodo stesso sarà cumulato all' anzianità di servizio.

NOTA A VERBALE:
Nel rispetto del diritto di parità previsto anche dalle norme Europee, si ritiene che il periodo di prova può essere allungato per i lavoratori comunitari ed extracomunitari sia nei casi di primo impiego nel settore che di non conoscenza della lingua Italiana.

Art. 23- Lavoratori extra comunitari

Il datore di lavoro che intende assumere cittadini extracomunitari già presenti in Italia deve verificare che siano in possesso di permesso di soggiorno in corso di validità che dia titolo a svolgere attività lavorativa.
Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale regolamentati aziendalmente.
Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative dell'Azienda, i lavoratori extra-comunitari potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione.

Art. 24 - Lavoratori diversamente abili

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori diversamente abili, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..
Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di diversamente abili, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico - riabilitativo, una assistenza continuativa.

Art. 25 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedano terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa e comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentono al dipendente all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata anche in maniera frazionata in merito ai singoli interventi terapeutici necessari.

Art.26 - Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto dalla Legge n. 162/1990 e smi.

I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico - riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.

Le aziende compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio ne attesti le necessità. In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art.27 – Visite mediche preassuntive minori di età

L'Articolo 8 della legge 977/67 dispone che i minori debbono essere sottoposti ad accertamenti preventivi per controllare il loro stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

I suddetti accertamenti sono effettuati dal medico competente aziendale se occupati in lavorazioni soggette a sorveglianza sanitaria mentre negli altri casi le visite preventive sono di competenza di un medico del SSN a cura e spese del datore di lavoro.

TITOLO XI

Tipologie ed assunzioni

Art.28 - Contratto di lavoro part-time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento dì attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e 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 e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso ai dipendenti assunti a tempo determinato.

Tipologie di contratto - 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.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo indeterminato o determinato, deve risultare da atto scritto e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno del presente C.C.N.L.. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese, e possono prevedere clausole flessibili o elastiche.

La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
L' azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.
Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale è ammesso il diritto di precedenza a favore dei soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.
Proporzione numerica - Per le assunzioni di personale operaio part-time, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia, si stabilisce come tetto massimo il 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato.
Prestazioni supplementari e straordinarie – L'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno pari a 40 ore lavorative settimanali.
Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i 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 dipendenti a tempo pieno, non richiede il consenso del dipendente a tempo parziale. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.
Il rifiuto del dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.
Clausole di flessibilità ed elasticità - Nel rispetto delle norme di legge vigenti, è possibile per esigenze funzionali e/o organizzative dell'azienda ovvero dell'unità organizzativa di appartenenza del lavoratore, modificare la collocazione temporale per ogni forma di rapporto di lavoro a tempo parziale (clausola di flessibilità). Le suddette esigenze vanno illustrate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) se esistente con preavviso di almeno due giorni.
E inoltre consentito all' azienda di richiedere al lavoratore di incrementare la prestazione lavorativa, limitatamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo e in presenza di casi di necessità aziendali riconosciute dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente (clausola di elasticità). In caso di sottoscrizione della clausola di elasticità, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% dell'orario concordato per il part time.
Nella stipula dei suddetti patti, il lavoratore può richiedere di farsi assistere da un componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale da lui indicato.
Qualora la clausola sia stata concordata con un patto successivo all'assunzione con contratto part-time ovvero alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore - decorsi almeno 24 mesi dall'operatività della clausola — ha facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando all'azienda un preavviso di un mese. Nella seconda ipotesi di cui al precedente comma, la risoluzione del patto di flessibilità o elasticità comporterà per il lavoratore il ripristino del precedente rapporto di lavoro a tempo pieno con la conservazione dell'abituale inquadramento.
Ai fini dell'esperibilità della suddetta facoltà, è necessario che il patto istitutivo della clausola flessibile o elastica ne faccia espressa menzione.
Le ore lavorate con una modulazione oraria differente da quella pattuita inizialmente dalle parti a seguito dell'applicazione della clausola flessibile, sono retribuite con una maggiorazione del 5%.
In caso di applicazione di clausola elastica, le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle parti sono retribuite con una maggiorazione del 10%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate

sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

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

Contribuzione virtuale - Ai sensi della Circolare INPS n. 269/1995 per il rapporto di lavoro a tempo parziale la contribuzione va assolta rispetto all'orario ridotto contrattualmente praticato senza dar luogo alla contribuzione virtuale. Con circolare n. 6/2010, l'Istituto ha chiarito che in caso di violazione del limite contrattuale del 3%, scatta la carenza di legittimazione contrattuale e quindi la contribuzione virtuale va applicata come se il rapporto non fosse a tempo parziale.

Periodo di comporto per malattia - Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Consistenza dell'organico aziendale - In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Obblighi di informazione - Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le Parti contraenti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.

Art.29 – Genitori di portatori di handicap e di patologie varie

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

Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute 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.

Art.30 – Apprendistato

Per il contratto di apprendistato le parti concordano di rifarsi alla normativa vigente e agli accordi interconfederali, riservandosi di demandare eventuali modifiche al CIOB.

Art.31 – Contratto d'inserimento o reinserimento

Si rinvia alle disposizioni: art. 75 d.lgs. 276/03 – circolare INPS n°51/04 – nota del ministero del lavoro n° 4570/06 per la determinazione dei soggetti con i quali è possibile stipulare il contratto. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a valorizzare, mediante un progetto individuale, le competenze professionali di un determinato lavoratore, e quindi l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.

La condizione essenziale e la redazione, con il consenso del lavoratore, di un progetto di lavoro individuale finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel contesto lavorativo.

Nel dettaglio del progetto devono essere indicati:

La qualificazione da conseguire alla quale è preordinato il progetto del contratto;

La durata e la modalità di formazione.

La formazione teorica non deve essere inferiore a 16 ore ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e accompagnata da fasi di addestramento specifico.
La durata del contratto varia da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi, elevabile a 36 mesi ne casi di assunzione di persona diversamente abile.

Art.32 – Contratto a tempo determinato

Sul contratto di lavoro a termine il requisito della causale non è richiesto nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 36 mesi per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto a tempo determinato a causale può essere oggetto di proroga fino ad un massimo di 5 senza obbligo di comunicazione al centro per l'impiego territorialmente competente.
Ambiti di applicazione - Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto che ne prevedono il ricorso, in relazione a particolari esigenze aziendali ed al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- per sostituzioni di dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, aspettativa ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro
- per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;
- per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'azienda e/o lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- in periodi di intensificazione dell'attività;
- per sostituzione di personale dipendente a part-time, post maternità;
- per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- per fabbisogni connessi alle attività amministrative, e di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione ed alla modifica del sistema informatico;
- per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
- per le figure professionali non esistenti in azienda.

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001 e smi, nelle seguenti ipotesi il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa come:
1. per realizzazione di opere o lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;
2. lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;
3. copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate nei normali assetti produttivi e organizzativi aziendali;
4. realizzazione di tipologie costruttive nuove per l'azienda;
5. operazioni di manutenzione straordinaria di impianti.
Proporzione numerica - In tutte le aziende comprese nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L. l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale non potrà superare il 40% del personale occupato nell'azienda con contratto a tempo indeterminato.
La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati ai sensi del presente C.C.N.L.. Tale percentuale è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all' unità superiore.
Queste percentuali sono eventualmente derogabili con la contrattazione di II livello.

Durata - Le Parti stabiliscono che sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di norma di durata non inferiore a due mesi e non superiore a 15 mesi, comunque prorogabili, ferma in ogni caso la durata massima complessiva di trentasei mesi.
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 informati dall'azienda di quanto disposto all'art. 23 comma 4 della Legge n. 56/1987 in materia di decadenza delle iscrizioni e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento.
Diritto di precedenza - I soci lavoratori e i lavoratori dipendenti in forza nell'azienda, hanno diritto di precedenza alla assunzione qualora l'azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione e alle condizioni previste dalla vigente normativa in materia
Il suddetto diritto di precedenza è inoltre riconosciuto a quei lavoratori assunti per due volte con contratto a tempo determinato, per i quali l'ultimo contratto sia scaduto non oltre i precedenti dodici mesi. A tal fine, le Aziende sono tenute a fornire ai lavoratori in forza a tempo determinato informazioni in merito ad eventuali posti di lavoro a tempo indeterminato — a parità di mansioni - che si dovessero rendere disponibili nell'ambito della provincia di impiego.
Preavviso - In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro.
Obblighi di comunicazione - Le Aziende che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia indicata nel presente C.C.N.L..
Apposizione del termine - L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni che ne hanno determinato l'adozione.
Retribuzione - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L.
Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art. 6 commi i e 2 della Legge n. 604/1966 così come modificati dalla Legge n. 283/2010, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione ovvero della comunicazione dei motivi.
Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di decadenza è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.

Art.33 – Lavoro Ripartito

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

a) assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni 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 lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'azienda, 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 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.

Art.34 – Lavoro atipico

Per i soci di cooperativa visto il punto 3 dell'art.1 legge 03/04/2001 n.142 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.co o altro). In caso d'iscrizione delle cooperative all'albo delle imprese artigiane ex legge n.57/2001 sarà applicato ai soci il regime previdenziale conforme a quello a carico dei lavoratori artigiani.

Art.35 – Il telelavoro

Per la normativa sul telelavoro le parti concordano di rifarsi alla normativa vigente e agli accordi interconfederali, riservandosi di demandare eventuali modifiche e/o integrazioni all'accordo di II livello.

TITOLO XII

Somministrazione

Art. 36 - Somministrazione di lavoro

Ambiti di applicazione - La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita al fine di impiegare gli operai nelle seguenti ipotesi:

- punte di attività connesse ad esigenze derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- esecuzione di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possono essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- impiego di professionalità diverse o che rivestono carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate in relazione alla specializzazione dell'azienda;
- impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- sostituzione di dipendenti assenti: per periodo di ferie non programmate, per dipendenti in aspettativa, congedo, per dipendenti temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; per dipendenti che partecipano a corsi di formazione;
- per fronteggiare punte di più intensa attività da eventi specifici e definiti.

Divieto di somministrazione - E' fatto divieto di stipulare contratti di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 20 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003 e smi:

- per la sostituzione di dipendenti che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia provveduto entro sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato dipendenti adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- da parte delle aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, e smi.

La somministrazione è inoltre vietata nelle ipotesi individuate dall'art. 1 comma 4 della Legge n. 196/1997 come modificato dall'art. 64 comma 1 lettera b) della Legge n. 488/ 1999 e nelle ipotesi di cui al D.M. 31 maggio 1999.

Proporzione numerica - Il ricorso all'assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione, ove consentito per legge, non può tuttavia superare, su una media annua, il 20% dei rapporti a tempo indeterminato in essere presso l'azienda interessata.

Doveri del somministratore e dell'utilizzatore - Ai sensi dell'art. 23 comma 5 del D.Lgs. n. 276/2003 e smi, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Retribuzione - Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

TITOLO XIII

Mobilità e mercato del lavoro

Art. 37 – Mobilità

Ferma restando 1a possibi1ità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Aziende, degli strumenti idonei di legge e i contratti di so1idarietà (Legge 23. 7. 1991, n. 223 e 1egge 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.

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

Art. 38 – Cambi d'appalto

In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alla RSA di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni. In caso di subappalto e/o cambio di subappalto e/o nel caso di affidamento all'interno di una impresa consortile ad impresa diversa andrà attivata la procedura di cui al comma precedente.

TITOLO XIV

Declaratoria e classificazione del personale

Art. 39 – Classificazione

QUADRO

I LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i 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:

- i dipendenti responsabili del servizio relativo alla gestione del personale ed amministrativo.

III LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i dipendenti 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 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.

V LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

VI LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i dipendenti qualificati che svolgono lavori di media complessità;
- i dipendenti che svolgono attività impiegatizia di natura esecutiva;

VII LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i dipendenti che praticano mansioni di base per lo svolgimento delle quali è necessaria una minima pratica;
- i dipendenti che svolgono mansioni manuali: inservienti, addetti a comuni servizi di pulizia, guardiani notturni nonché i soci e i lavoratori dipendenti di prima assunzione nel settore.

VII LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i dipendenti – senza specifica professionalità, nonché i lavoratori di prima assunzione inquadrabili al VII Livello, nei primi 36 mesi.

TITOLO XV

Mansioni lavorative

Art. 40- Mansioni promiscue

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato 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. 41- Mutamento di mansioni

Al lavoratore dipendente che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello nel quale il lavoratore è inquadrato, deve essere corrisposto una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi per- oltre tre mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 42 –Jolly

La figura lavorativa del "Jolly" ovvero del lavoratore polivalente ricorre quando l'azienda non assegna al lavoratore dipendente una specifica mansione con l'obiettivo di adibirlo sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione.

Rientrano inoltre nell'istituto del "Jolly" quei lavoratori dipendenti che vengono impiegati dall'impresa con più mansioni, anche di livelli differenti e tecnicamente diverse.

L'impresa può adibire il lavoratore dipendente alla funzione dì Jolly solo in presenza di un inquadramento del lavoratore stesso tra il 3° e il 5° livello del presente C.C.N.L..

Il ricorso all'impiego della figura di Jolly deve risultare da atto sottoscritto dalle parti ovvero nel contratto di assunzione.

Art. 43- Qualifiche escluse dalla quota di riserva

Ai sensi dell'art. 25 comma 2 della Legge n. 223/1991 e smi che demanda ai contratti collettivi di categoria l'individuazione delle qualifiche del personale che non rientrano nella base di calcolo della quota di riserva stabilita dal comma 1° del medesimo articolo e considerato che le Parti stipulanti concordano sull'opportunità che l'individuazione di tali qualifiche sia operata in armonia con le finalità della Legge n. 223/1991, le Parti convengono che, ai fini del calcolo della percentuale del 12% di cui all'art. 25 comma 1, della predetta legge, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori appartenenti alla qualifica del I° al V° livello.
Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

Art. 44- Assegnazione qualifica

In caso di contestazione sull'attribuzione della qualifica, resta salva la facoltà di esperire il tentativo di conciliazione presso la Commissione Nazionale di Garanzia.

Art. 45 - Mansioni discontinue

Sono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli indicati nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 e successivi provvedimenti, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.
Per gli operai addetti a tali lavori, il normale orario contrattuale non può superare le 50 ore settimanali salvo si tratti di guardiani, portieri e custodi, con alloggio. Per questi ultimi l'orario normale di lavoro è fissato non oltre le 60 ore settimanali.
Le eventuali ore di lavoro oltre i limiti indicati al precedente comma, nel rispetto delle facoltà previste dalla vigente normativa, debbono essere accantonate presso la banca ore.
Al guardiano notturno, fermo restando quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta inoltre una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione per ogni ora di servizio prestato tra le 22 ore e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista.

Art. 46 – Volontariato

Per il dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal DPR n. 61 del marzo 1994, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.
Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore nell'anno solare.
Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizi civili" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle leggi nn. 49/97 e 266/91, le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

Art. 47- Assenze

Il lavoratore è tenuto a giustificare l'assenza dal luogo di lavoro entro il giorno successivo dal verificarsi dell'evento, salvo impedito da giustificato motivo, le cui ragioni devono essere presentate all'azienda appena il legittimo impedimento venga meno.
Qualora 1'assenza sia imputabile a malattia, il lavoratore e tenuto ad ottemperare le prescrizioni previste ai sensi di legge. La medesima disciplina trova applicazione anche in caso di prosecuzione di malattia.
In caso di infortunio sul lavoro, il dipendente è tenuto a darne immediato avviso al superiore diretto.
Qualora nell'ambito delle visite di controllo esercitate dall' Istituto previdenziale competente, il lavoratore in malattia non venga trovato presso il proprio domicilio e non vi siano giustificati motivi per l'assenza, lo stesso decade anche dal trattamento economico aggiuntivo dovuto dall' azienda.
Agli effetti sono da considerarsi giustificati motivi per l'irreperibilità del lavoratore durante la visita domiciliare, a titolo meramente esemplificativo, le visite mediche, prestazioni sanitarie, accertamenti specialistici e ambulatoriali opportunamente certificate, ogni causa di forza maggiore specificamente provata.

TITOLO XVI

Orario di lavoro

Art. 48 – Orario di lavoro

La durata media del lavoro effettivo per la generalità dell'azienda 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 dell'art. 13 della Legge 24/6/1997 n. 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi gli accordi aziendali in materia.
Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.
La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time). Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa regionale o provinciale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL
Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.
Durante l'orario di lavoro, il dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato o 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, possono attuare una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D M del 30 agosto 1999.

Art. 49 – Lavoro domenicale - Notturno

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.
Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.
Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici percento) da calcolarsi sulla paga base nazionale
Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne dì una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.
Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 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.
Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fatte salve le condizioni di maggior favore.

Art. 50 – Personale non soggetto a limitazione di orario

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 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 dell'azienda o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923).
I soci e i lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale.

Art. 51 – Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

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

Art. 52 – Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre i limiti giornalieri e settimanali sono considerate lavoro straordinario.
Tali prestazioni sono ammesse sino a un massimo di ore 250 pro capite annue.
E' volontà delle parti far confluire nella Banca Ore tali ore da recuperare, conteggiate ogni semestre e da recuperare nel semestre successivo o optare per il pagamento straordinario di dette ore, secondo le seguenti maggiorazioni:

- 15% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale
- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo
- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale
- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

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

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

Art. 53 – Lavoratori a turni

Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

1. 10% (quindici percento) per le prestazioni di lavoro notturno;
2. 25% (quaranta percento) per le prestazioni di lavoro festivo.

Art. 54 – Banca ore

La banca ore è uno strumento per la gestione delle prestazioni lavorative oltre il normale orario settimanale. Vengono quindi individualmente accantonate dette prestazioni straordinarie presso la banca – ore che saranno usufruite a titolo di permessi individuali retribuiti previa richiesta del lavoratore concordata con l'azienda.
Il monte ore maturato è riportato mensilmente in busta paga. Se i riposi compensativi non saranno goduti entro 24 mesi le prestazioni saranno corrisposte con la maggiorazione prevista dall'art 53 del presente contratto, ma la contribuzione dovrà seguire il criterio di cassa. Lo scopo quindi della banca – ore individuale è quello di gestire la flessibilità dell'orario di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale.

TITOLO XVII

Riposo settimanale - festività

Art.55 - Riposo settimanale

I dipendenti 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.56 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:
festività nazionali:

- 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione

- 1 maggio- Festa dei Lavoratori;
- 2 giugno - Festa della Repubblica;

festività infrasettimanali

- il primo giorno dell'anno,
- l'Epifania,
- il giorno del lunedì di Pasqua
- il 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- il 1 novembre- Ognissanti
- l' 8 dicembre -Immacolata Concezione
- il 25 dicembre -Natale
- il 26 dicembre -Santo Stefano
- la solennità del Santo Patrono

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, maternità, malattia e infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.
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 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.
Per quanto riguarda la festività del IV novembre spostata alla prima domenica di novembre, i lavoratori beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

TITOLO XVIII

Permessi retribuiti- Permessi per studio - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti - Intervallo per consumazione dei pasti

Art. 57 – Permessi retribuiti

Ai dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.
Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 (trentadue) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).
Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.
In casi speciali e giustificati il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 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. 58- Permessi per studio

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze, per affinare e perfezionare le capacità tecniche delle stesse e per migliorare ed aumentare il loro rendimento.

Le Parti convengono che viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

Diritto allo studio: 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

a. il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;
b. il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

Formazione professionale

i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

a. essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
b. prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

Congedi per formazione permanente

la durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

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

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

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive dall'azienda.

Lavoratori studenti - In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970 per le aziende e per le Cooperative esercenti lavorazioni conto terzi, si conviene per i:

a. **Lavoratori studenti universitari**, la concessione di 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 giorni l'anno.
b. **Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali,** la concessione di tanti giorni di permessi retribuiti quanti sono i giorni degli esami di diploma. A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

L'azienda 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 3% dei lavoratori occupati dall'azienda, 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.

Art. 59 – Permessi straordinari retribuiti

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

EVENTI	GIORNI
Matrimonio di un figlio	1 giorni
Nascita o adozione di un figlio	2 giorni
decesso del padre, della madre, di un coniuge, di figli	3 giorni
decesso di un suocero, di un nonno, fratello/sorella, nipote	2 giorni

al 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 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 dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti, deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali o attingere dalla banca ore.

Art. 60 – Permessi non retribuiti

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

Art. 61 - Intervallo per consumazione dei pasti

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 e i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.

TITOLO XIX

Soste e recuperi

Art. 62 – Soste e recuperi

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore che siano superiori nel complesso a 30 minuti nella giornata. In tal caso l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore la retribuzione relativa a tutte le ore di presenza sul posto di lavoro.

Le suddette cause debbono essere indipendenti dalla volontà dell'azienda e del dipendente. Le stesse interruzioni dell'orario normale di lavoro possono essere concordate tra l'azienda e i dipendenti.
E' altresì ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti ad interruzioni del normale orario di lavoro a seguito di accordi tra l'azienda e la RSA o in mancanza con i lavoratori.
I suddetti prolungamenti di orario non possono superare i limiti di un'ora al giorno e devono comunque essere effettuati non oltre i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno della sosta o dell'interruzione.
Qualora l'azienda adotti una ripartizione dell'orario lavorativo settimanale su 5 giorni, è riconosciuta alla stessa la facoltà di procedere al recupero delle suddette ore non lavorate nell'ambito del sesto giorno. Resta salvo il limite temporale del rispetto delle 10 ore giornaliere di lavoro.

Art. 63- Sospensioni e riduzioni di lavoro

Nei casi di sospensioni dal lavoro o di riduzione di orario, qualora ricorrano i presupposti delle norme di legge vigenti in materia, le aziende sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla cassa integrazione guadagni.

TITOLO XX

Ferie – riposi annui – congedo per matrimonio

Art. 64- Ferie

I dipendenti 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 dell'azienda, e quelle dei dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo continuativo di ferie pari a due settimane.
Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.
Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.
Durante il periodo di ferie spetta al dipendente la retribuzione di fatto.
In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al 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.

Art. 65 - riposi annui

I lavoratori dipendenti hanno diritto di usufruire di permessi pari a 32 ore dovuti per le festività soppresse di cui di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985.
I permessi saranno usufruiti previa richiesta del lavoratore presentata con un congruo preavviso e la loro concessione sarà subordinata alle esigenze di lavoro e produzione.

I permessi non fruiti in tutto o in parte entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto del presente Contratto in atto al momento della scadenza.
Resta salvo che tali permessi - per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui — qualora non beneficiati nell'anno di maturazione, possano essere goduti, entro i 12 mesi successivi al termine di tale anno, in deroga a quanto previsto al comma precedente. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
I permessi per riposi annui non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

TITOLO XXI

Congedi

Art. 66 – Congedo per matrimonio

Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni di calendario.
Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 40 ore di retribuzione.
Per i soci e i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda e/o dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.
La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal socio e dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.
Entro i 30 giorni successivi al termine del congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio all'azienda e/o cooperativa da parte del socio o del dipendente.

Art. 67- Congedi parentali

Per la disciplina dei congedi parentali si rinvia alla circolare n.1 del 03/02/2012 del Dipartimento Funzione Pubblica. La contrattazione aziendale può disciplinare la modalità di fruizione anche in base oraria in base ai sensi della legge 228/12 art. 1 comma 339.

TITOLO XXII

Tossicodipendenza – Etilismo - Tutela dei diversamente abili

Art. 68 – Tossicodipendenza – Etilismo

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto dalla Legge n. 162/1990 e smi.
I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico - riabilitativo al quale partecipano o

concorrono.
In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.
Le aziende compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio ne attesti le necessità.
In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art. 69 – Tutela dei diversamente abili

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori diversamente abili, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..
Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di diversamente abili, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico - riabilitativo, una assistenza continuativa.

TITOLO XXIII

Aspettativa non retribuita

Art.70 - Aspettativa non retribuita

Al dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in 2 periodi, pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 mesi.
Il dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo presentazione di giustificativi.
L'impresa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.
Al dipendente ammalato a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

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

TITOLO XXIV

Indennità

Art.71 – Indennità

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

- Indennità in caso di morte

In caso di morte del 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 dipendete, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

- Indennità mezzi di locomozione: l'azienda corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanti sindacali aziendali.
- Indennità lavoro disagiato: per ogni giornata in cui i 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 dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna l'azienda corrisponderà un'indennità da concordarsi con le RSA, se esistente, o con i lavoratori interessati.
- Indennità di lontananza dai centri abitati: qualora la sede dell'azienda sia distante dal più vicino centro abitato oltre tre chilometri e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda se non provveda direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi con le parti sindacali aziendali.
- Indennità zona malarica: il 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 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 lavoratori cui per esigenze di servizio l'azienda chieda di restare a disposizione nei locali dell'azienda dovranno usufruire gratuitamente di alloggio.
- Indennità di trasferta: al dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell'azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali aziendali.
- Indennità di cassa: al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa con l'obbligo di accollarsi le eventuali discordanze, compete una indennità par al 5% della paga di fatto percepita.

TITOLO XXV

Indumenti - attrezzi di lavoro

Art.72 – Indumenti – attrezzi di lavoro

Quando viene fatto obbligo al 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 dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

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

Il 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 all'azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

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

TITOLO XXVI

Svolgimento del rapporto di lavoro - reperibilità

Art.73 – Distacco

Il distacco si verifica quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse pone uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa

Il distacco non potrà superare il limite temporale di un anno ed è disposto in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

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

Art.74 – Trasferimento

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

L'impresa per comprovate necessità tecniche e produttive può trasferire il lavoratore in altra sede.

Art.75 – Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'impresa corrisponderà il rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio.

Gli importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle". Oltre ad una diaria pari a 16 euro giornalieri

Art.76 - Reperibilità

Possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con la RSA, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico – organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante al lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.
I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

TITOLO XXVII

Trattamento economico

Per la dinamica degli effetti economici si applica l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso d'inflazione programmato l'indice IPCA (Indice Prezzi al Consumo armonizzati in ambito europeo per l'Italia).

Art.77 – Retribuzione

A) Per il socio lavoratore dipendente – la normale retribuzione del socio dipendente ha natura di partecipazione agli utili dell'impresa di cui si è coassunto il rischio e non un vero e proprio salario tradizionalmente inteso:

1. Paga base conglobata come da tabella sotto riportata

categoria	coefficente	Retribuzione dal 01/01/2018
Quadro	**180**	1.800,00
I	155	1.550,00
II	150	1.500,00
III	135	1.350,00
IV	125	1.250,00
V	120	1.200,00
VI	113	1.130,00
VII	108	1.080,00
VIII	100	1000,00

2. Ristorno: che fa parte delle logiche moderne della contrattazione e rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la Cooperativa e i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nella misura in cui sia

collegato ad un miglioramento della produttività riconosciuto dalla cooperativa che rientra ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4 punto II della Legge n. 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti.
Il ristorno non può essere previsto in misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi integrativi alle retribuzioni medesime che potrà essere anticipato in previsione anche a ratei mensili.

B) Per i lavoratori dipendenti da PMI e cooperative

1) Paga base nazionale conglobata come da tabella sotto riportata

categoria	coefficente	Retribuzione dal 01/01/2018
Quadro	**180**	2.250,00
I	155	1.937,50
II	150	1.875,00
III	135	1.687,50
IV	125	1.562,50
V	120	1.500,00
VI	113	1.412,50
VII	108	1.350,00
VIII	100	1250,00

Art.78 – Aumenti periodici di anzianità impiegati

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella azienda, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.
Gli aumenti periodici biennali sono pari al 1,50% della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Art.79 – Indennità anzianità operai

L'operaio e/o socio che dimostrerà tramite un documento attestativo, la sua presenza nel settore per due, quattro, sei, otto, dieci anni, anche se non continuativi, verrà corrisposta, dall'inizio del rapporto di lavoro, una maggiorazione della paga base dello:

- 1 % con 2 anni di anzianità;
- 1,5 % con 4 anni di anzianità;
- 2,3 % con 6 anni di anzianità;
- 3 % con 8 anni di anzianità;
- 4,5 % con 10 anni di anzianità.

Art.80 – Tredicesima mensilità o gratifica natalizia

In occasione delle feste natalizie l'impresa dovrà corrispondere al socio e al lavoratore e ai dipendenti di PMI un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.
Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno a tanti 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'impresa.
Per tali fini il periodo iniziale o finale a 15 giorni è computato come mese intero.

Art.81 – 14° mensilità / mancata contrattazione di secondo livello

La mancata contrattazione di secondo livello comporta l'obbligo da parte dell'azienda di erogare entro il 20 luglio di ogni anno una mensilità aggiuntiva pari all'importo medio una mensilità.

Art.82 – Corresponsione della retribuzione

Il pagamento della retribuzione, di norma, ha luogo il 20 di ogni mese successivo a quello lavorato.

Art.83 - Start-Up

Al fine di permettere l'emersione, nonché la corretta applicazione contrattuale, anche per aziende precedentemente associate ad altre associazioni datoriali, che rientrano nelle casistiche e declaratori contrattuali, le parti concordano che in contrattazione di secondo livello potranno essere, quando se ne ravvisi la necessità, stipulati specifici accordi di gradualità applicative dei minimi retributivi del CCNL in percentuali progressive con un limite minimo del 70% e previsione del raggiungimento del 100% nei tre anni successivi.

TITOLO XXVIII

Previdenza complementare

Art.84 - Previdenza complementare

Le Parti, vista la vigente normativa in riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, potranno attivare con la contrattazione di II Livello, per tutti i dipendenti a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

TITOLO XXIX

Trattamento fine rapporto

Art.85 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto (TFR) è regolato dalla Legge n. 297/1982. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 cod. civ. sub art. i della Legge n. 297/1982.

TITOLO XXX

Tutela maternità – paternità

Art.86 - Maternità e paternità del lavoratore

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, ai sensi della normativa vigente in materia nonché della sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, i permessi post partum trovino applicazione in alternativa nei confronti della madre e del padre dipendenti.

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

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al periodo di 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 ovvero il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 e smi.

Durante il periodo di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

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

La dipendente ha inoltre facoltà di:

1. prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai finì 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;
2. di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza e in caso di complicanze gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo.

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

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

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

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 30 del D.P.R. n. 568/1953, afferente al solo periodo obbligatorio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge n. 833/1978. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli arti. I e 2 della Legge n. 33/1980 e smi.

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

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

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 dell'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.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età l'azienda può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:

a) l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
b) l'orario concentrato.

TITOLO XXXI

Malattia – Infortuni e cure termali

Art.87 – Malattia – Infortuni

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

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

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

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

Periodo di comporto

I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto:

a) Per 180 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
b) Per 270 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

Trattamento economico

In caso di malattia

l'impresa corrisponderà al socio e al lavoratore dipendente quanto appresso:

- I primi 3 giorni (carenza) non vengono retribuiti, se la malattia non è superiore a 7 giorni lavorativi o non inizia con ricovero ospedaliero;
- Integrazione della prestazione INPS dal quarto giorno fino a garantire il 80% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare.

L'integrazione non è dovuta se INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova non è dovuta al socio e al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'impresa.

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

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

Art.88 – Cure termali

Le assenze per le cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dall' INPS proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:

- Al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di due settimane) sarà applicato per ogni giornata di assenza il trattamento economico di malattia.

TITOLO XXXII

Tutela contro le molestie sessuali - Mobbing e Privacy

Art.89 - Tutela contro le molestie sessuali

Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e libertà della persona che lo riceve ovvero quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del

lavoratore. Le Aziende devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. e/o le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri dipendenti.

Art.90 - Tutela contro il mobbing

Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali.
Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.
Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

Art.91- Privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda alla vigente normativa in materia.

TITOLO XXIII

Commissione paritetica per le pari opportunità

Art.92 – Commissione paritetica per le pari opportunità

Le parti stipulanti il presente contratto hanno deciso di costituire un'apposita commissione per le pari opportunità 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.
La commissione è istituita a livello nazionale presso il CIOB ed è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

TITOLO XXIV

Licenziamenti o dimissioni

Art.93 – Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nell'azienda con un numero inferiore a 15 (quindici) 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 dell'Azienda o di terzi sul luogo di lavoro;

d) danneggiamento volontario di beni dell'azienda;
e) concorrenza con la azienda in cui presta la propria opera;
f) esecuzioni di lavori senza permesso, nell'azienda sia per proprio conto che per terzi;
g) falsificazione di documentazione dell'azienda;
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 dell'azienda previa consultazione sindacale.

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

Art.94 – I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

Classificazione di anzianità	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10 anni di anzianità
Quadro	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 1 °	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 2°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 3°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 4 °	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 5°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello 6°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello 7°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario
Livello 8°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

NOTA A VERBALE COOP ITALIANA:

per le cooperative il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie, come previsto dalla legge 03/04/2011 n.142 e smi.

TITOLO XXV

Doveri e condotta dei dipendenti

Art.95- Doveri del dipendente

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficacia aziendale e della gestione economica dei compiti affidatigli nella primaria considerazione delle esigenze dell'azienda e nel

rispetto dei doveri di dirigenza, di obbedienza e fedeltà. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità della prestazione, il lavoratore deve in particolare:

a) collaborare con diligenza osservando le norme del contratto di lavoro vigente, nonché delle disposizioni e delle direttive, anche di natura tecnica, impartire dall'azienda per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
b) rendersi disponibile a compiere temporaneamente o saltuariamente anche mansioni inerenti a categorie inferiori alla propria;
c) non assentarsi dal luogo di lavoro o dalla struttura di appartenenza previa apposita autorizzazione. La mancata presentazione sul luogo di lavoro per tre giorni consecutivi senza alcuna giustificazione costituisce causa di licenziamento;
d) mantenere durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali e con gli altri lavoratori nonché nei confronti del datore di lavoro o dei suoi rappresentanti una condotta uniformata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
e) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti alle proprie mansioni e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possano ritardarne il recupero psico-fisico;
f) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità; Nel caso degli apprendisti eseguire a perfetta regola d'arte le istruzioni impartite dal tutor o dal datore di lavoro;

g) con particolare riguardo agli attrezzi utilizzati dal lavoratore, questi è responsabile per ogni danno che possa subire a causa di negligenza;
h) avere cura dei beni strumentali affidati. Gli strumenti di lavoro, salvo che ciò sia impossibile devono essere depositati nei locali aziendali ed ivi custoditi e non possono essere portati altrove dai dipendenti salvo esplicita autorizzazione del datore di lavoro. La violazione dì questi obblighi costituisce giusta causa di licenziamento;
i) comunicare all'azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
j) tenere la maggiore igiene e sicurezza sul luogo di lavoro ed in particolare indossare tutti gli indumenti protettivi previsti dalla disciplina antinfortunistica;
k) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di lavoro.

TITOLO XXVI

Risarcimento danni

Art.96 – Risarcimento danni

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio e al lavoratore dipendete non appena la azienda ne sia a conoscenza.

L 'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto dalla 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 e al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

TITOLO XXVII

Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art.97 – Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

E' demandata presso il CIOB.

TITOLO XXVIII

Composizione delle controversie

Art.98 – Composizione delle controversie

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 provvedimènti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite del CIOB.

TITOLO XXIX

Codice disciplinare

Art.99 – Codice disciplinare

Doveri del socio e del lavoratore dipendente –

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

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

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

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti dei dipendenti, 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.

I dipendenti avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo.

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

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

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

Ai sensi della L. 15 luglio 1966, n.604 "Norme sui licenziamenti individuali" e succ. mod. si precisa che:

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

volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

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

- Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dal contratto, 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 3.0 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. 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.
- L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore si lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
- Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art.100 - Licenziamento per mancanze

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

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno;
b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda.
c) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
d) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda.
e) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi.
f) insubordinazione verso i superiori.
g) diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della azienda anche fra i soci o i lavoratori dipendenti.

Il presente Protocollo è siglato in data 03 gennaio 2018 dalle sigle in calce ed è composto da 29 (ventinove) titoli 100 (cento) articoli occupanti n. 56 pagine e se ne sono prodotti n. 3 originali.

Roma 03 gennaio 2018

COOPERATIVE ITALIANE – COOPITALIANE

FAMAR

FAMAR * SEGRETERIA NAZIONALE *

CONFAMAR

CONFEDERAZIONE SEGRETERIA NAZIONALE CONFAMAR