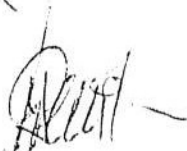


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per le imprese e i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti attività disciplinata dalle norme vigenti in materia di distribuzione cooperativa, cooperative di consumo e servizi, nonché dei servizi correlati e collegati, richiesti dalla committenza, sia pubblica che privata.

"Questo CCNL si aggiunge alla Contrattazione Collettiva di qualità tra Unicoop e Ugl, ma il momento della sua stesura cade in un momento triste e importante per la Centrale Cooperativa Unicoop, viene a mancare il suo Fondatore Francesco Dello Russo, perdita incolmabile, ma certi che il suo successore saprà mantenere e amplificare la Centrale Cooperativa nata da un sogno ma divenuta realtà nel nostro Paese!"

Decorrenza: 01.02.2023 – Scadenza: 31.01.2026





Verbale di Accordo

L'anno 2023 il giorno 30 del mese di gennaio in Roma

TRA

L'UN.I.COOP., rappresentata dal Presidente del Dipartimento Terziario, il dott. Marco Ginanneschi, assistito dall'Avv. to Lucia Dello Russo, responsabile dell'Ufficio Legale e Legislativo UNICOOP e il delegato, il dott. Francesco Russo

E

U.G.L. TERZIARIO FEDERAZIONE NAZIONALE – Unione Generale del Lavoro, rappresentata dal Segretario Nazionale LUCA MALCOTTI, dal Vice Segretario Nazionale LUIGI GIULIO DE MITRI PUGNO e dal Consiglio Nazionale della Federazione così composto: BASILI Massimo, BARBIERI Maurizio, BOLCATO Milena, BONELLI Cristiano, CASCETTI Francesco, CAPRIO Antonio, CATALANO Carmelo, COZZO Laura, DAVIDDE Antonio, DE ROSA Giuseppe, DI FAUSTO Riccardo, DI GUILMI Maria Luisa, FERGOLA Carlo, FIORINO Vita Letizia, GISMONDI Amedeo, LEZZI Maurizio, MARAZZITI Simone, MATRIGIANI Luca, MENICHINI Gianluigi, MORONI Massimiliano, NIGRO Sabrina, OLIVARI Silvia, ORDISERI Alberto, PANICO Gaetano, PATERNOSTER Rocco, PAVIA Vincenzo, PAPPACENA Nunzio, PENELLO Franco, PERNA Giuseppe Antonio, ROSSATO Massimiliano, RUSSO Gianfranco, SCARDIGNO Giuseppe, SESSA Germano, SETTEMBRESE Mario, SIRECI Aldo, SPINA Roberto, TOZZI Gianmatteo, TRINGALE Vito, UBERTI Riccardo, VERRINO Antonio.

Assistiti dalla Confederazione UGL nella persona del Vice Segretario Generale Luca Malcotti.

SI E' STIPULATO

il CCNL per le imprese e i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti attività disciplinata dalle norme vigenti in materia di distribuzione cooperativa, cooperative di consumo e servizi, nonché dei servizi correlati e collegati, richiesti dalla committenza, sia pubblica che privata, esso si compone:

Decorrenza: 01.02.2023 – Scadenza: 31.01.2026

INDICE

INDICE	3
PREMESSA.....	5
CAMPO DI APPLICAZIONE.....	10
DECORRENZA E DURATA.....	10
TITOLO I - Validità e sfera di applicazione del Contratto.....	11
Art. 1 - Validità e sfera di applicazione del Contratto	11
TITOLO II - Livelli di contrattazione nazionale o aziendale	19
Art. 2-Contrattazione aziendale	19
TITOLO III- Relazioni Sindacali.....	23
Art. 3 - Diritti di Informazione e Consultazione	23
Art. 4- Rappresentanze Sindacali Aziendali.....	23
Art. 5- Rappresentanze Sindacali Unitarie.....	23
Art. 6 - Regolamento elettorale RSU	23
Art. 7 - Assemblea	23
Art. 8 - Permessi retribuiti per attività sindacale	24
Art. 9 - Permessi retribuiti RSU/ RSA	24
Art.9 bis - Assistenza Contrattuale.....	25
TITOLO IV - ENTE BILATERALE	26
Art. 10 - Ente Bilaterale	26
Art. 11- Fondo di assistenza sanitaria integrativa.....	28
Art. 12 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione	30
Art. 13 - Composizione delle controversie e arbitrato	31
TITOLO V- Mobilità e Mercato del Lavoro	33
Art. 14-Mobilità e mercato del lavoro.....	33
TITOLO VI- Declaratoria e Classificazione del Personale	33
Art. 15-Classificazione Unica: Dirigenti, Quadri, Impiegati ed Operai	33
TITOLO VII- Costituzione e Tipologia del Rapporto di Lavoro	65
Art. 16- Assunzione - Documentazione	65
Art. 17- Periodo di Prova.....	66

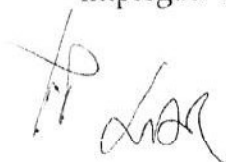


Art. 18 - Attività stagionali.....	67
Art. 19- Telelavoro.....	67
Art. 20- Lavoro a tempo determinato	69
Articolo 21 - Somministrazione di lavoro.....	72
Art. 22- Contratti di somministrazione a tempo determinato e contratti a tempo determinato- percentuali di utilizzo	73
Art. 23-Contratto Intermittente	73
Art. 24- Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti	76
Art. 25- Apprendistato.....	80
TITOLO VIII - Orario di Lavoro.....	86
Art. 26- Orario di lavoro	86
Art. 27- Orario di lavoro dei lavoratori discontinui	87
Art. 28 - La durata media del lavoro.....	88
Art. 29- Personale non soggetto a limitazione di orario.....	89
Art. 30 — Reperibilità- Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del socio coimprenditore e del lavoratore dipendente.	89
Art. 31 - Richiamo in servizio	90
Art. 32- Personale non soggetto a limitazione di orario.....	90
Art. 33 - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti.....	90
TITOLO IX- Lavoro Straordinario-Notturmo-Festivo	93
Art. 34- Lavoro straordinario.....	93
Art. 35- Lavoro Notturmo	94
Art. 36- Riposo settimanale	95
TITOLO X- SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	97
Art. 38 - Distacco e trasferimento.....	97
Art. 39 - Trasferta.....	97
Art. 40 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi.....	98
Art. 41- Congedo per matrimonio.....	98
Art. 42- Congedo di maternità	99
Art. 43 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere	99
Art. 44 - Congedo di paternità.....	100
Art. 45 - Congedo parentale.....	100
Art. 46 - Congedi per la malattia del figlio	101

Art. 47- Servizio Militare-Servizio Civile	101
Art. 48 - Ritiro della patente di guida	102
Art. 49- Tutela dei tossicodipendenti.....	102
Art. 50 - Ferie.....	103
Art. 51 - Malattia - Infortuni.....	103
Art. 52 - Risoluzione del rapporto di lavoro -Preavviso.....	105
Art. 53 - Cessione - Trasformazione dell'Azienda - Liquidazione	107
Art. 54 - Codice disciplinare	107
Art. 55-Cambio Appalto	111
TITOLO XI-RETRIBUZIONE.....	111
Art. 56 - Trattamento economico.....	111
Art. 57 - Tredicesima mensilità.....	114
Art. 58- Quattordicesima Mensilità.....	114
Art. 59 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga.....	115
Art. 60 - Scatti Biennali per gli Impiegati e Anzianità forfettaria di Settore per gli Operai.....	116
Art. 61 - Trattamento di fine rapporto.....	117
Art. 62 - Indennità	117
TITOLO XII- PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO.....	118
Art.63-Tutela della privacy	118
Art. 64- Sicurezza sui luoghi di lavoro	119
Art. 65-Rappresentante per la sicurezza	119

PREMESSA

Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici,






inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA comprensiva della componente energetica.

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

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

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

Con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché un'essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

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

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



- di livello nazionale;

- di livello aziendale

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà certamente positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro. Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, affinché una parte non trascurabile degli utili d'impresa venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, perciò, si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

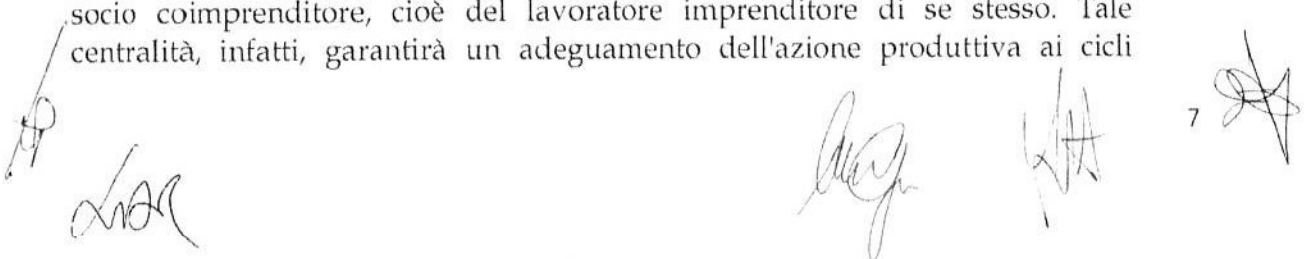
Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa cooperativa. Al fine di promuovere un sistema integrato di interventi e servizi di rilevanza sociale in favore dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie, necessari al mantenimento e all'assistenza sociale, in ottemperanza all'art. 38 Cost., le Parti intendono favorire con il sostegno finanziario proveniente dal sistema della bilateralità l'attivazione di politiche attive di welfare sociale nell'ambito della contrattazione decentrata di II livello, quali a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- Misure di stampo welfaristico di sostegno al reddito e politiche attive di formazione per favorire la riqualificazione del lavoro e la diffusione e l'uso di nuove tecnologie nell'ambito degli attuali processi di innovazione;

- Misure di welfare volte ad agevolare la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti lavoratori, favorendo a monte la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile (smart working) quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato;

- Misure di informazione e consulenza ai lavoratori e loro famiglie per favorire la fruizione dei servizi e per promuovere iniziative di auto-aiuto.

Per il mondo della cooperazione si evidenziano le potenzialità e la centralità del socio coimprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso. Tale centralità, infatti, garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a small mark resembling a stylized 'P' or 'D'. Next to it is a large, flowing signature. In the center, there is another signature, followed by a set of initials that look like 'KA'. To the right of these, there is a small number '7' followed by a final, more complex signature.

dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione producono sull'occupazione.

Il socio coimprenditore non può e non deve essere equiparato al lavoratore dipendente classico - ossia non socio - in quanto la prestazione da egli stesso svolta dà luogo ad un conferimento reso in virtù del contratto sociale e trova, dunque, fondamento in un vincolo associativo, prima che in un rapporto negoziale di scambio. Il trattamento economico del socio coimprenditore è, proprio per questo, basato sull'andamento dell'impresa cooperativa.

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

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

Ulteriormente, considerare i soci coimprenditori solo dipendenti tout court della cooperativa costituisce una visione riduttiva ed incompleta della figura medesima, in quanto, come specificato nella normativa sopra richiamata, essi:

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

Le parti, in ogni caso, ritengono fondamentale, il ruolo del Regolamento interno, di cui all'articolo 6 della legge n. 142/2001, che deve provvedere a disciplinare il regime in concreto applicabile ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dall'ente mutualistico. Ogni cooperativa di lavoro deve, infatti, dotarsi di detto Regolamento nel quale vanno indicate e disciplinate le tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa,

con i soci coimprenditori e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci coimprenditori, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa ed ai profili professionali dei soci coimprenditori stessi.

Esso, inoltre, deve contenere il "richiamo" al CCNL applicabile.

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

E' necessario esplicitare, ai fini di un'appropriata stesura di predetto Regolamento, come esso, proprio nel dettato della legge n. 142/2001, costituisca il documento fondamentale per l'attività della cooperativa anche ai fini dell'articolo 7, comma IV, della legge n. 31/2008, ossia, per i "trattamenti economici complessivi".

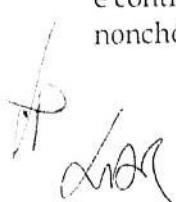
Nel Regolamento dovrà, inoltre, essere precisato che per i soci coimprenditori con contratto diverso da quello subordinato, il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente CCNL.

Si evidenzia a tale proposito che, il presente CCNL prevede l'erogazione del ristoro, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi e secondo i criteri e le modalità previste dalla legislazione vigente, per i soci coimprenditori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente parte integralmente del trattamento economico complessivo.

Da ultimo, considerata l'importanza del Regolamento nel disciplinare i rapporti di lavoro, la legge ha previsto la possibilità di certificare anche il medesimo. Si tratta, in sostanza, della validazione delle tipologie contrattuali prescelte nel regolamento, così da determinare ex ante l'ammissibilità delle scelte di tipologia effettuate ed evitare l'eventuale contenzioso successivo circa la qualificazione del rapporto.

La Certificazione del Regolamento può essere espletata, all'atto del suo deposito, da tutti gli Organi di Certificazione di cui all'art.76 del D.Lgs n. 276/2003, tra i quali l'Ente Bilaterale.

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



interprofessionali che alle misure di welfare contrattuale istituite dal presente CCNL per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere dalle Cooperative esercenti attività nel settore "Distribuzione Cooperativa", a qualsiasi titolo condotti ed in qualsiasi forma esercitati, nonché le attività affini e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato.

Il presente contratto disciplina altresì il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle cooperative di consumatori, dai consorzi da queste costituiti, nonché dipendenti di società costituite o comunque controllate dalle predette cooperative o consorzi, che appartengano al settore della distribuzione, del terziario e dei servizi.

Le cooperative aderenti alla organizzazione datoriale firmataria del presente Contratto che intendono adottare il presente CCNL devono darne obbligatoriamente comunicazione a EBILCOOP.

L'applicazione e il rispetto di tutte le disposizioni contenute nel presente CCNL e nei Contratti collettivi di qualunque livello stipulati tra le organizzazioni firmatarie del presente CCNL costituisce condizione indispensabile per la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalle leggi speciali e generali.

Le Parti statuiscono di limitare l'ambito di applicazione del presente CCNL alle Cooperative aderenti all'Organizzazione firmataria e/o alle società o enti giuridici aderenti all'Ente Bilaterale costituito dalle medesime Organizzazioni firmatarie.

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

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01.02.2023 e scadrà il 31.01.2026 sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata da una delle Parti. In tale evenienza, le Parti si incontreranno per determinare sulla base dei dati forniti dall'ISTAT rilevati



dall'indice "IPCA" il valore dell'incremento del minimo contrattuale decorrente dal 1 luglio 2025.

In caso di disdetta il presente CCNL resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo accordo di pari livello.

TITOLO I - Validità e sfera di applicazione del Contratto

Art. 1 - Validità e sfera di applicazione del Contratto

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

A) Settore: Organizzazioni di Vendita:

- Grande Distribuzione Organizzata (G.D.O.)
- Ipermercati
- Centri Commerciali
- Supermercati integrati
- Supermercati
- Grandi magazzini
- Cash and carry
- Cooperative di consumo
- Cooperative di comunità energetica
- Cooperative di dettaglianti
- Magazzini a prezzo unico
- Magazzini di abbigliamento o altri prodotti specifici (mobili, casalinghi, elettrodomestici, articoli per il tempo libero, prodotti per animali da compagnia, giardinaggio e simili)
- Organizzazione di distribuzione prodotti
- Farmacia, Parafarmacie, Erboristerie ed Ottici
- Attività di vendita integrate negli Ipermercati e/o nei Centri Commerciali

- Negozi in franchising o di marchi coordinati
- Commercio elettronico (Negozio on-line)
- Organizzazione di Temporary Shop
- Servizi telelavorando da casa
- Catene di vendite telematiche o per corrispondenza
- Consegna di prodotti a domicilio
- Strutture, comunque configurate, di vendita prodotti nelle quali non sia prevalente il servizio (vivai, consorzi, concessionari, distributori carburanti, chioschi ecc..)
- Mercati: coperti, rionali, ambulanti, in sagre, fiere e mercatini

B) Settore: Alimentari:

1) Vendita al dettaglio

- Di pane, pasta e alimentari anche annessi ai forni; negozi di alimentari generici; salumerie e pizzerie
- Di latte, burro, formaggi e latticini
- Di pollame, uova, selvaggina e affini; macellerie, norcinerie, spacci di carne fresca e/o congelata
- Di frutta, verdura, cereali e legumi
- Di pesce e prodotti ittici della pesca in genere
- Di bibite e acque minerali
- Di oli di olive e/o di semi, grassi alimentari
- Di vini, birra e liquori
- Di caffè, tè, cioccolato, caramelle, spezie, coloniali e simili

2) Commercio all'ingrosso

- Di prodotti ortofrutticoli
- Di cereali, legumi, farine e foraggi

Handwritten signature

Handwritten signature

- Di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere
- Di bestiame, carni macellate e sottoprodotti della macellazione: sangue, ossa, tendini, grasso, trippe e frattaglie di animali da allevamento
- Di prodotti della pesca
- Di acque minerali e gassate
- Di prodotti oleari (olii di oliva, di palma, di semi, di pesce ecc..)
- Di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino), comprese le attività di imbottigliamento e infiascamento
- Importatori e torrefattori di caffè, commercio di spezie, coloniali, thè e cacao
- Aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari e alimentari di genere

C) Settore: Animali non destinati all'uso alimentare:

1) Vendita al dettaglio

- Di animali vivi da compagnia
- Di cavie e simili da laboratorio
- Di prodotti per animali: gabbie e loro accessori, alimenti, integratori e mangimi, materiali di pulizia e disinfestazione

2) Commercio all'ingrosso

- Di animali vivi
- Di prodotti per animali
- Di prodotti animali

D) Settore: Veterinaria:

- Vendita al dettaglio e Commercio all'ingrosso
- Di prodotti alimentari e/o di medicinali per veterinaria
- Di attrezzature per veterinaria
- Angoli di veterinaria integrati negli Ipermercati e/o Centri Commerciali

E) Settore: Florovivaismo e Agricoltura:

1) Vendita al dettaglio

- Di fiori e piante ornamentali, di piante aromatiche e officinali
- Di prodotti erboristici
- Di sementi, concimi, anticrittogamici e antiparassitari
- Di prodotti o articoli da giardinaggio e/o per l'agricoltura, quali macchine agricole, attrezzi e strumenti, impianti di irrigazione
- Di impianti e attrezzature per cantine, per lavorazioni carne, pesce, formaggi, oli ecc..

2) Commercio all'ingrosso

- Di piante e sementi, vivai
- Di prodotti erboristici
- Di articoli e attrezzi per il giardinaggio
- Di prodotti e macchine per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, antiparassitari; materiale enologico; sementi; mangimi e pelli; macchine e attrezzi agricoli, gabbie, mangiatoie, abbeveratoi, accessori per stalle, igiene e pulizia animali, silos e altri prodotti di uso agricolo)
- Di impianti di irrigazione, attrezzature per cantine, sistemi di refrigerazione, pressatura, filtratura e imbottigliamento di vini, oli, distillati ecc..
- Di impianti e attrezzature per le lavorazioni di carni e formaggi
- Di impianti per la lavorazione, refrigerazione e conservazione di bestiame macellato, pesce, frutta e/o verdura
- Produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti dei prodotti di cui ai precedenti punti

F) Settore: Merci d'uso

1. Vendita al dettaglio

- di tessuti di ogni genere: mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; biancheria personale e per la casa; mode e novità; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; canicerie e affini; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigie e articoli da viaggio; pelletterie; guanti, calze; cappelli, abiti usati;

tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie e affini

- di profumi, bigiotteria e affini; ombrelli

- di articoli casalinghi, giocattoli; articoli da regalo; articoli per fumatori

- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria

- librai; rivenditori di DVD, CD, dischi in vinile e accessori; cartolai, biblioteche circolanti

- di francobolli per collezione

- ottica e fotografia

2. Commercio all'ingrosso

- di materassi, tappeti, pellicce, valigie, abbigliamento di ogni genere, tessuti di ogni genere e forniture per sarti

- di lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese c) di pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigie in genere, cuoio per sellerie

- di profumi, bigiotterie ed affini; ombrellieri, trecce e cappelli di paglia

- di articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie, arredamento per la casa e il giardino commercio di articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti; apparecchi TV radiofonici, elettrodomestici

- di giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta

- di strumenti musicali

- grossisti di cartoleria e cancelleria, commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste

- di mobili, mobili e macchine per ufficio

- di macchine per cucire

- di autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni), cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio e accessori per auto-motocicli; pneumatici.

G) Settore: Prodotti industriali:

1) Vendita al dettaglio e Commercio all'ingrosso

- di lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica

- di acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli e componenti metallici; impianti di sicurezza; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; strumenti per pesi e misure; pietre per usi industriali (coti, ollari, refrattarie, per molino, pietra pomice ardesie e pietre litografiche); articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici ecc.)

- di carburanti lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo)

- di impianti di distribuzione di carburante, ivi compreso GPL

- di metano compresso per autotrazione

- di gas compressi in bombole e/o liquefatti (ossigeno, azoto, gas nobili e gas puri)

- di carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti

- prodotti per riscaldamento

- laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione

- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi

- di prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici

- aziende distributrici di medicinali e prodotti chimico-farmaceutici

- di legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio

H) Altre Aziende riconducibili alle aree di competenza precedenti

I) Esercizi di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande (bar, ristoranti, pizzerie, trattorie, osterie, gelaterie ecc.), quali a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo:

- Pizzeria
- Gelateria artigianale
- Ristorazione a domicilio
- Ristorazione mobile
- Pub - Birreria
- Focacceria pizzeria al taglio
- Sala giochi
- Ristorante etnico
- Produzione e vendita di birra
- Circolo privato
- Internet-café
- Agenzia di banqueting e catering
- Enoteca-wine bar
- Bar
- Ristorante
- Ristorante vegetariano
- Ristorante km 0
- Yogurteria
- Creperia

L) Sono altresì ricompresi i servizi ausiliari correlati alle attività declinate nei punti precedenti che consistono in:

- servizi di pulizia in appalto: civili, industriali, domiciliari e ospedalieri;
- servizi ausiliari in ambito ambientale e di sanificazione: recupero e risanamento dell'ambiente, prevenzione rischi ecologici, spazzamento, raccolta anche differenziata, trattamento, smaltimento e recupero rifiuti solidi e liquidi con o senza recupero energetico, lavaggio cassonetti, impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque con o senza recupero energetico, derattizzazione, disinfestazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia;
- servizi integrati di manutenzione, ristrutturazione, riconversione e restauro in appalto (aree verdi, impianti termici, elettrici, idraulici, e di climatizzazione, macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri, strade e rotabili, piscine, spiagge, arenili, campi sportivi, ecc.);
- servizi di gestione di beni immobili per conto terzi, gestione utenze;
- controllo servizi integrati e ausiliari in ambito fieristico, museale, congressuale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, accoglienza, reception, accompagnamento;
- servizi ausiliari del trasporto e di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti;
- servizi ausiliari alla collettività e alle persone in ambito aziendale, interaziendale, turistico, commerciale, industriale;
- servizi ausiliari generali (servizi copisterie, legatorie, corrieri, pony express, posta interna, consegna a domicilio, servizi corrispondenza, biglietteria, agenzie di recapiti, stampa e plichi, centralino, richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura, distribuzione e cancelleria ecc.);
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codice a barre, ecc.);
- servizi ausiliari avanzati: avvio nuove attività, trasformazioni, esternalizzazioni, delocalizzazioni, sviluppo mercati internazionali, consulenza, centro studi analisi e strategie, altre consulenze avanzate similari;
- Servizi ausiliari informatici specialistici: servizi di informatica, telematica, robotica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione e assistenza di software informatici, aziende di progettazione, consulenza

informatica, comunicazione digitale e virtuale, altri servizi di informatica specialistica similari;

- servizi di design, grafica, progettazioni e allestimenti, servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità, sfruttamento commerciale di brevetti, servizi marketing, consulenza di direzione e organizzazione aziendale, servizi di pubblicità e relazioni pubbliche, altri servizi avanzati similari;

- servizi legati al turismo, allo sport e al benessere.

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

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

TITOLO II - Livelli di contrattazione nazionale o aziendale

Art. 2-Contrattazione aziendale

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

Contrattazione di 1° livello

La contrattazione collettiva di 1° livello vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro e ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

La contrattazione collettiva nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL sia le seguenti materie:

- costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione (CGC);
- regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Contrattazione di 2° livello

Livello aziendale

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali di concerto con le RSA e della dirigenza cooperativistica. Detta contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA con semplice comunicazione scritta alla controparte.

In caso di cooperative che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva o per più unità produttive previo accordo tra le parti imprenditoriali e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione aziendale riguarderà materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale, oppure potrà regolamentare materie ed istituti stabiliti da Accordi Quadro sottoscritti dalle organizzazioni firmatarie del presente Contratto su base nazionale o territoriale.

La contrattazione collettiva territoriale o aziendale, può derogare a quanto stabilito dal CCNL; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, o aziendale secondo quanto previsto dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011, dell'Accordo Quadro 31.03.2017 e dal presente CCNL. Detti contratti potranno essere adottati dalle aziende esclusivamente tramite sottoscrizione di un verbale di accordo siglato dalla Organizzazione sindacale territoriale, dall'azienda e dalla R.S.A. aziendale, con l'assistenza dell'organizzazione datoriale firmataria del presente CCNL. Tali accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle finalità specificate dal combinato disposto dell'art. 8, 2° comma della L. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011. In caso di stipula di tali accordi, le imprese che applicano il presente CCNL, per poter fruire degli esoneri fiscali e contributivi previsti dall'art. 184 della legge 208/2015 e dall'art. 51 comma 2 del D.P.R. 917/1986 opereranno conformemente a quanto stabilito nell'Accordo Quadro sottoscritto tra UNICOOP e la Confederazione UGL in data 31/03/2017 e si avvarranno dell'assistenza della Organizzazione datoriale firmataria del presente accordo.

La contrattazione c.d. Aziendale potrà riguardare, a titolo meramente ricognitivo e non già esaustivo, le seguenti materie:

- 1) orario di lavoro:
 - a) riorganizzazione dell'orario di lavoro ordinario o ricorso a profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
 - b) durata dell'orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale;
 - c) eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle 24 ore;
 - d) modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze dell'impresa;
 - e) articolazione dei turni di riposo settimanale nell'impresa che svolga servizi a ciclo continuo;
 - f) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;

- g) determinazione dei turni feriali nei casi di mancata interruzione feriale collettiva dell'attività;
- h) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24";
- i) ampliamento della Banca delle Ore;
- j) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
- k) individuazione di particolari forme di mobilità, flessibilità od organizzazione del lavoro applicabili in azienda quale risposta ai problemi organizzativi e/o di mercato.

2) Sulle mansioni:

- a) eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- b) attivazione dei percorsi formativi ai fini della Mobilità Verticale;

3) Sul trattamento economico, assistenziale e di Welfare:

- a) istituzione o disciplina particolare degli eventuali Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;
- b) ampliamento delle prestazioni di Welfare Contrattuale;
- c) previsione di specifiche destinazioni del Welfare Aziendale e della destinazione di parte dei Premi di risultato alla Previdenza complementare;
- d) istituzione dei Premi di Risultato;
- e) istituzione e criteri di partecipazione agli utili;
- f) casi collettivi di istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di Vendita;

4) Sulle forme di corresponsabilità e cogestione:

- a) individuazione delle aree ed attività nelle quali attivare forme di più intensa partecipazione dei lavoratori al fine di approdare a forme di cogestione concordata ed integrata e corresponsabile dell'Impresa.

5) Sul cambiamento della sede di lavoro:

- a) disciplina dei trattamenti aziendali nei casi particolari di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

6) Sulle tipologie contrattuali:

- a) Lavoro Determinato: individuazione delle attività stagionali ex art. 21 D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.; definizione delle causali e dei casi di "intensificazione" per il ricorso al tempo determinato; eventuali trattamenti aziendali correlati alla tipologia aziendale del lavoro determinato; il limite numerico dei contratti a

tempo determinato; la riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; la monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;

b) Lavoro Somministrato: regolamentazione dell'eventuale ricorso al lavoro somministrato, definizione, in particolari situazioni, che si prevedono temporanee o incerte, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;

c) Collaborazioni autonome: regolamentazione all'eventuale ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative;

d) Apprendistato: formazione aziendale nell'Apprendistato e costituzione della Commissione Bilaterale Aziendale di verifica e certificazione; eventuale estensione agli Apprendisti di Premi e/o Indennità;

e) Telelavoro: l'esercizio della reversibilità nel Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;

f) Lavoro Agile: la disciplina del lavoro agile nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo Quadro siglato in data 27.02.2020 dalle Parti firmatarie il presente CCNL;

g) Lavoro Intermittente: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

7) Sui controlli a distanza:

a) accordi sull'introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

8) Sullo Stato di crisi aziendale:

a) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

b) Definizione di Accordi particolari in materia di mercato di lavoro.

9) Sugli Enti Bilaterali:

a) attivazione di particolari percorsi formativi, anche e-learning, attagliati alle caratteristiche dell'Azienda in materia di Apprendistato e iniziative di formazione professionale.



TITOLO III- Relazioni Sindacali

Art. 3 - Diritti di Informazione e Consultazione

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, e valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

Art. 4- Rappresentanze Sindacali Aziendali

La Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL si riserva di costituire nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali così come previsto dalla legge 300/70 e ss.mm.ii.

Art. 5- Rappresentanze Sindacali Unitarie

Ai sensi dell'Accordo Interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie, la Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, si dichiara disponibile alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, qualora altre rappresentanze sindacali aderiscano al presente CCNL.

Art. 6 - Regolamento elettorale RSU

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti dovranno definire la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, prevedente la partecipazione di liste contrapposte e la segretezza del voto.

Art. 7 - Assemblea

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSA/RSU e la Organizzazioni Sindacale firmataria del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 12 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa, se le assemblee saranno effettuate al di fuori dell'orario di lavoro; le ore saranno considerate lavorative e retribuite con la maggiorazione del 20% della quota oraria.

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 2 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

Art. 8 - Permessi retribuiti per attività sindacale

I Componenti dei Direttivi Nazionali e Provinciali hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima sotto riportata:

Per le aziende fino a 50 dipendenti tetto massimo 50 ore annue complessive per organizzazione firmataria del presente CCNL.

Per le aziende da 51 fino a 200 dipendenti tetto massimo 100 ore annue complessive per organizzazione firmataria del presente CCNL.

Per le aziende da 201 fino a 500 dipendenti tetto massimo 200 ore annue complessive per organizzazione firmataria del presente CCNL.

Per le aziende oltre 501 dipendenti tetto massimo 300 ore annue complessive per organizzazione firmataria del presente CCNL.

Hanno altresì diritto a n. 8 giornate di assenza/permessi non retribuiti.

Art. 9 - Permessi retribuiti RSU/RSA

I componenti delle RSU/RSA, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, così come previsto dall'art. 23 e 24 della legge 300/70.

Art.9 bis - Quote Adesione Assistenza Contrattuale.

Le Parti considerano il presente corpo contrattuale uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente Contratto Nazionale di Lavoro mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione del C.C.N.L. ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché e per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali,

anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro le Parti Datoriali firmatarie e Ugl Terziario, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di EBILCOOP.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti anche PT, nella misura complessiva di 2,00 mensili di cui a carico dei datori di lavoro 1,00€ e a carico dei dipendenti 1,00€ - con trattenuta operata dal datore di lavoro - i suddetti contributi saranno versati mensilmente, a cura dei datori di lavoro con l'apposita denuncia contributiva Inps presso EBILCOOP, imputando l'importo calcolato con le modalità sopra evidenziate.

Le Parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativo del presente C.C.N.L., in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, viene ribadito che sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente C.C.N.L..

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente Contratto.

Il presente C.C.N.L. può essere applicata solo dalle Aziende e dalle Cooperative che siano in regola con i versamenti delle quote di assistenza contrattuale e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dall'accordo stesso, pertanto, la Bilateralità prevista Ebilcoop e l'Assistenza Sanitaria Integrativa prevista da Asicoop.



TITOLO IV - ENTE BILATERALE

Art. 10 - Ente Bilaterale

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

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

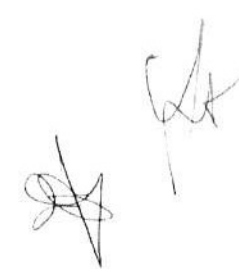
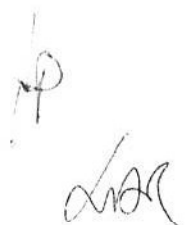
Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico.

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite una contribuzione dello 0,30% complessivo calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,20%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%). Le trattenute dovranno essere versate mensilmente presso l'Ente stesso accompagnate da dichiarazione certificatoria dei compensi lordi erogati.

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

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

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli sportelli bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree di maggiore diffusione dell'applicazione del presente CCNL.



Le aziende che applicheranno il presente contratto collettivo effettueranno i versamenti mensili tramite F24 secondo le modalità definite dal Regolamento di EBILCOOP.

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

- la strutturazione del mercato del lavoro ed anche la gestione di prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito;
- la programmazione delle attività formative e la determinazione delle modalità di attuazione della formazione professionale in azienda con particolare riferimento al nuovo contratto di apprendistato;
- la promozione di corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale;
- la promozione e l'attivazione di piani di welfare aziendale;
- la funzione certificatoria dei contratti di lavoro, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta qualificazione del contratto di lavoro, nonché dei processi di outsourcing, in funzione di un corretto utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi o regolamenti possono affidargli;
- la funzione certificatoria dei regolamenti interni di cui alla L. 142/2001, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta applicazione, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi e/o i regolamenti possono affidargli;
- la funzione di regolamentazione del mercato del lavoro attraverso la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- la realizzazione di iniziative di utilità sociale, utilizzando anche le opportunità offerte dai Fondi comunitari;
- la predisposizione di progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- la prevenzione di atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- la promozione di interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;
- la progettazione e gestione della formazione;
- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;





- il supporto e integrazione alle funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati su tutto il territorio nazionale;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; la progettazione di modelli organizzativi e sistemi di gestione sperimentali e innovativi.

Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività di attestazione di regolarità contributiva, in ragione di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

EBILCOOP, attraverso le proprie commissioni competenti, individuerà altresì figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa di particolare rilevanza. Svilupperà inoltre l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Associazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Tra i compiti attribuiti ad EBILCOOP vi è anche il rilascio della certificazione liberatoria, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che comprovi la corretta ed integrale applicazione del CCNL e della contrattazione decentrata stipulata dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL.

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

Art. 11- Fondo di assistenza sanitaria integrativa

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

Il compito del Fondo di Assistenza Sanitaria Supplementare per il personale dipendente delle cooperative che rientrano nell'ambito di applicazione del presente contratto sarà quello di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di gestire quanto ad essa demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento.




Sono soggetti beneficiari delle prestazioni previste dal piano sanitario offerto dal Fondo tutti gli addetti con le diverse forme di impiego previste nel presente CCNL.

Le quote a carico dei datori di lavoro per l'iscrizione al Fondo di Assistenza Sanitaria Supplementare dei soggetti beneficiari di cui sopra sono fissate in:

Euro 11,00 mensili per 12 mensilità per ogni soggetto beneficiario, con decorrenza dal mese di iscrizione;

Euro 25,00 "Una Tantum" quale quota di iscrizione per ogni soggetto beneficiario.

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

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

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

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

L'accantonamento della quota Una Tantum di 25,00 euro e il versamento dei 11,00 euro mensili dovrà essere effettuato dalla stipula del presente CCNL, per tutto il periodo di vigenza del rapporto di lavoro di ogni singolo dipendente e/o socio lavoratore e/o cooperante.

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

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

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



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

Il contributo pari a 11 euro, nonché la quota una tantum, concordati in occasione della stipula del CCNL, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Art. 12 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

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

La Commissione avrà i seguenti compiti:

- esame e risoluzione delle controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- tentativo facoltativo di bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- fissazione dell'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- verifica e valutazione dell'effettiva applicazione nella singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;

- esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali

Art. 13 - Composizione delle controversie e arbitrato

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

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

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

In caso di esperimento del tentativo di conciliazione, la parte interessata alla definizione della controversia, sia essa il dipendente che il datore di lavoro, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale firmataria il presente CCNL alla quale il lavoratore conferisce mandato speciale.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperimento il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

In qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine, in caso di mancata riuscita, le parti possono concordare di inoltrare, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, alla commissione di certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale l'istanza di conferimento del mandato a risolvere in via arbitrale la controversia; in tal caso, l'Ente Bilaterale istituirà presso la commissione di certificazione un Collegio Arbitrale per la definizione, ex art. 808-ter c.p.c. delle controversie in materia di lavoro.



La richiesta di deferimento al collegio arbitrale dovrà contenere la dichiarazione scritta delle parti di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante in rappresentanza delle parti, come pure del Presidente, nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità.

Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale, con dichiarazione scritta da inviare alla controparte ed alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio arbitrale è composto da tre membri, di cui due nominati, rispettivamente, dall'Associazione datoriale territoriale e dall'Organizzazione Sindacale territoriale firmatarie del presente Accordo, a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali o, in difetto, dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il Collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

Il Presidente del Collegio provvede a fissare, entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

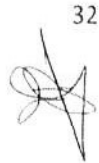
- l'interrogatorio libero delle parti e l'audizione di eventuali testi;
- l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- eventuali ulteriori mezzi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412 ter c.p.c. e di norme inderogabili di legge nel caso di cui al terzo comma del punto 4. che precede



Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412, commi 3 e 4, c.p.c.

TITOLO V- Mobilità e Mercato del Lavoro

Art. 14-Mobilità e mercato del lavoro

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

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

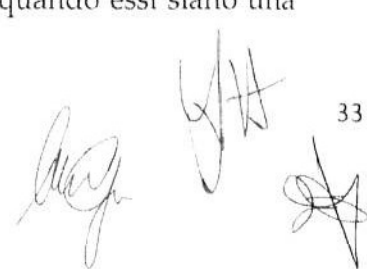
- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro (solidarietà estensiva); con contratto aziendale potrà essere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

TITOLO VI- Declaratoria e Classificazione del Personale

Art. 15-Classificazione Unica: Dirigenti, Quadri, Impiegati ed Operai

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su nove livelli. Il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi delle aziende.

L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte sulla base del livello professionale spettante al lavoratore, indipendentemente dal "nome" utilizzato dall'impresa per descrivere la mansione stessa e dai titoli acquisiti dal lavoratore salvo quando essi siano una condizione legalmente necessaria.



Quanto precede, perché esiste aziendalimente la possibilità che la mansione abbia un "nome" sopravvalutato rispetto al contenuto effettivo (esempio: Responsabile Vendite o Direttore Vendite nel caso di un Operatore alle Vendite), ma tale "nome" dovrà essere ininfluenza nella determinazione del livello d'inquadramento, dovendosi guardare solo alle Conoscenza, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste alle mansioni effettive.

In ogni caso, la classificazione del personale, riferendosi ad ambiti dimensionali fortemente eterogenei, tiene conto delle situazioni dell'azienda mediamente rappresentate. Pertanto, la Declaratoria e il Profilo Professionale saranno individuati tenendo conto delle caratteristiche dimensionali e del grado complessivo di specializzazione del personale.

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

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

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

QUADRI

A) Definizione

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

Tali lavoratrici e lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali e integrati in armonia con la legge 13 maggio 1985, n. 190.

B) Procedure per l'individuazione

L'individuazione e l'inserimento nell'area quadri verranno effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui al livello 1 del presente articolo.



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

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

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

C) Assegnazione non definitiva di mansioni

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

D) Formazione professionale

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

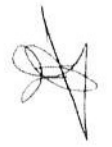
E) Retribuzione - indennità di funzione

La retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori quadri è costituita, oltre che da quella di competenza del livello di appartenenza, da una indennità di funzione, con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro. L'indennità sarà mensile minima per un importo di Euro 25,82 lordi da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.

La presente indennità verrà corrisposta anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite.

La citata indennità sarà corrisposta per tutte le mensilità previste dal presente contratto, nonché ai fini del calcolo del T.F.R.

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



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

QUADRI

Titolo del livello: Direttore di azienda o d'importante Area aziendale con Rappresentanza

Livello: Quadro

Conoscenza: il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività con responsabilità che comprende tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi

Abilità: in possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale

Autonomia: Rappresentativa, quando il Quadro opera come Alter Ego dell'imprenditore, con relativa delega di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda o, quale Direttore, di Piccola Azienda

Competenze e Responsabilità: dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha la responsabilità dei risultati dei gruppi di lavoro coordinati.

Declaratorie: Direttore d'Azienda o d'importante Area aziendale, con Rappresentanza che, con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, con formali deleghe, eserciti i necessari poteri decisionali nella conduzione e coordinamento delle risorse umane e materiali del proprio importante ambito di operatività, che può coincidere nelle Piccole realtà con l'intera Azienda o, nelle Grandi Aziende, con un'importante area (amministrativa, gestionale, tecnica e commerciale).

Esempi:

- Direttore Generale
- Direttore Amministrativo
- Direttore di Contabilità Generale
- Direttore Finanziario
- Direttore Controllo di Gestione



- Direttore del Personale
- Direttore Approvvigionamenti
- Responsabile Commerciale
- Responsabile Tecnico, Nuovi Impianti e Manutenzioni
- Responsabile di Direzione Qualità
- Direttore Sistemi Informativi
- Responsabile di Direzione Logistica
- Responsabile aeroportuale

Ha la responsabilità del diretto ed autonomo coordinamento di unità multifunzionali, suddivise in uffici e/o reparti, anche tra loro eterogenei, ed esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono alte capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti per l'intero settore coordinato, che comprende da 10 a 50 sottoposti:

- ☐ Direttore di Filiale
- ☐ Direttore di Agenzia
- ☐ Direttore di Docks e Silos
- ☐ Gestore di Terminal

LIVELLO A1

Titolo del livello: Direttore d'importante Area Aziendale senza Rappresentanza

Livello: A1 Impiegato Direttivo

Conoscenza: Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività con responsabilità che comprende tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi

Abilità: In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.

Autonomia: Estesa Gestionale: per le proprie competenze relative all'area professionale di competenza, oltre all'azione di coordinamento organizzativo, gestisce i propri sottoposti e sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.

Competenze e Responsabilità: Dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato e della gestione disciplinare dei propri sottoposti.

Primo Alinea

Declaratorie: Direttore d'importante Area aziendale e in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità richieste. Dal livello Quadro, si differenzia solo per l'assenza di formali deleghe. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi responsabili sottoposti. Gestisce le necessarie risorse e, nell'ambito delle proprie funzioni, assicura l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al Vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'Azienda

Secondo Alinea

Lavoratore in Mobilità Verticale, che svolge anche in via prevalente mansioni promiscue purchè riferibili al livello immediatamente superiore, qualora si tratti di un periodo di addestramento della durata massima di 16 mesi.

Esempi:

- Vice Direttore
- Responsabile di Direzione Amministrativa
- Responsabile Bilancio
- Responsabile ciclo attivo e passivo
- Responsabile di Direzione Legale e Contenzioso
- Responsabile di Direzione Finanziaria e Assicurativa
- Responsabile di Direzione Approvvigionamenti
- Responsabile Direzione Controllo di Gestione
- Responsabile di Direzione del Personale



- Responsabile Commerciale
- Responsabile Area Manager
- Responsabile Vendite
- Responsabile di Direzione Tecnica
- Responsabile Tecnico Manutenzioni
- Responsabile dei Sistemi Informativi
- Responsabile Qualità
- Responsabile Supervisor
- Responsabile Ispettori

In un'unità operativamente autonoma è responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza e coordina, gestisce, organizza e controlla i sottoposti:

- ☐ Responsabile di Filiale
- ☐ Responsabile di Agenzia
- ☐ Responsabile di Docks e Silos
- ☐ Coordinatore Aeroportuale
- ☐ Gestore di Terminal

LIVELLO A2

Categoria: Impiegato

Titolo del livello: Responsabile o Capo Servizio/Responsabile o Capo Area (Responsabile di più uffici o di più Reparti)

Livello: A2 Impiegato Direttivo

Conoscenza: Altamente specializzata, che può costituire l'avanguardia della conoscenza nel proprio ambito lavorativo, anche come base della ricerca originale. Consapevolezza critica delle problematiche legate alla conoscenza professionale specifica e all'interfaccia tra campi diversi.

Abilità: Specializzato nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e per integrare conoscenze provenienti da ambiti diversi.

Autonomia Gestionale ed Estesa Organizzativa: opera in attività multisettoriali con responsabilità che comprendono diverse aree non omogenee

Competenze e Responsabilità: Gestisce e innova complessi e imprevedibili contesti di lavoro che richiedono nuovi approcci strategici. Ha la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti dei quali ha la responsabilità disciplinare.

Primo Alinea

Declaratoria: Capo Servizio o Capo Area, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, che con responsabilità e controllo sui Collaboratori Sottoposti, garantisce i risultati del Servizio o Area coordinati. In autonomia, può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi della/e propria/e area/e coordinata/e. Normalmente, farà riferimento e risponderà al Legale Rappresentante o al Direttore Generale.

Secondo Alinea

Lavoratore in Mobilità Verticale, che svolge anche in via prevalente mansioni promiscue purchè riferibili al livello immediatamente superiore, qualora si tratti di un periodo di addestramento della durata massima di 16 mesi.

Esempi:

- Responsabile Servizi Amministrativi
- Responsabile Finanziario e Assicurativo
- Responsabile Controllo di Gestione
- Responsabile Servizio Qualità
- Capo Servizi Amministrativi
- Capo Servizi Approvvigionamenti
- Capo Servizio Legale e Contenzioso
- Capo Servizio del Personale
- Capo Servizio Tecnico



- Capo Servizio Manutenzioni
- Capo Servizio Installatori impianti
- Capo Servizio Rifacimenti e manutenzioni edili
- Capo Servizio di Prevenzione e Protezione
- Capo Servizio Sicurezza Cantieri
- Capo Servizio Direttore dei lavori
- Capo Servizio Controllo Qualità
- Capo Servizio Sistemi Informativi
- Capo Servizio Supervisor
- Capo Servizio Ispettori
- Capo Servizio Area Manager
- Capo Servizio Area Mense
- Capo Servizio acquisti di prodotti (*food e non food*)
- Capo Servizi Sistemi Informativi

LIVELLO B1

Categoria: Impiegato

Titolo del livello: Capo Ufficio/Capo Reparto/Operatore di Vendita Gestionale

Livello: B1 Impiegato Gestionale

Conoscenza: Avanzate in un ambito lavorativo, che presuppongono una comprensione critica di teorie e principi

Abilità: Avanzate, che dimostrino padronanza e la capacità d'innovazione necessaria a risolvere problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro.

Autonomia Organizzativa: effettua, nell'area di propria competenza, di adeguata estensione e complessità, l'autonoma scelta di quanto necessario al

raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro)

Competenze e Responsabilità: Gestisce attività o progetti complessi, assumendosi la responsabilità per il processo decisionale in contesti di lavoro imprevedibili. Ha la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.

Primo Alinea

Declaratoria livello B1: Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, normalmente in Media Impresa, con specifica collaborazione nell'area di competenza, coordina le risorse umane e materiali affidate e svolge attività che richiedano particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Gestisce normalmente Sottoposti, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo coordinato. Normalmente, farà riferimento e risponderà nelle Piccole Imprese al Responsabile Aziendale apicale e, nelle Medie Imprese, al Responsabile d'Area.

Secondo Alinea

Declaratoria livello B1: Operatore di Vendita Gestionale

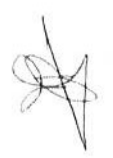
L'Impiegato "Capo Ufficio" Commerciale che, pur svolgendo attività di vendita diretta, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "B/1" dell'art. 262 del presente CCNL e di quelle proprie dell'Operatore di Vendita di Prima Categoria, avendo i Titoli e Requisiti necessari, gestisce, coordina e forma l'intero Gruppo, con responsabilità diretta dei loro risultati. Elabora le statistiche sui prodotti/servizi venduti. Formula piani commerciali tramite l'analisi di mercato effettivo, potenziale e sulla concorrenza. Sviluppa, in sinergia con la Direzione, le correlate iniziative commerciali e promozionali di vendita

Secondo Alinea

Lavoratore in Mobilità Verticale, che svolge anche in via prevalente mansioni promiscue purchè riferibili al livello immediatamente superiore, qualora si tratti di un periodo di addestramento della durata massima di 16 mesi.

Esempi:

- Capo Ufficio Contabilità
- Capo Ufficio Controllo di gestione



- Capo Ufficio Commerciale
- Capo Ufficio Approvvigionamenti
- Capo Ufficio Paghe e Contributi
- Capo Ufficio Selezione e Formazione
- Capo Ufficio Logistica
- Capo Magazzino
- Capo Ufficio di settore informatico
- Capo Ufficio Analisti reti e pc
- Capo Ufficio Disegni e Progetti (*coordina almeno 5 sottoposti qualificati rispondendo della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivi*)
- Capo Ufficio Disegno Tecnico CAD – CAM (*coordina almeno 5 sottoposti qualificati rispondendo della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivi*)
- Intendente di produzione (*quando coordina almeno 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)
- Capo Cuochi (*quando coordina almeno 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)
- Capo Laboratorio Pasticceria (*quando coordina almeno 6 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)
- Capo Laboratorio Gelateria (*quando coordina almeno 6 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)
- Capo Pasticceria (*quando coordina almeno 6 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)
- Capo Gelateria (*quando coordina almeno 6 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)
- Capo Baristi (*quando coordina almeno 6 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)
- Capo Reparto Officine di Riparazione (*con le competenze di riparatore, aggiustatore, meccanico, elettrico, elettronico, lattoniere, verniciatore cc. Coordina e forma almeno 10 sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti*)

- Capo Preventivisti
- Capo Reparto Installazioni Impianti (*con competenze specialistiche sugli impianti di ogni tipo, coordina e forma almeno 10 sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati*)
- Capo Reparto Manutenzione (*con competenze specialistiche sugli impianti di ogni tipo, coordina e forma almeno 10 sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati*)
- Capo Restauratori (*coordina e forma almeno 10 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o almeno 6 lavoratori multisettoriali*)
- Operatore di Vendita Gestionale
- Responsabile dei lavori nei cantieri esterni
- Responsabile di grande e complessa centrale di betonaggio
- Responsabile Centro di Istruzione automobilistica (D.M. 317/95 e s.m.i.)
- Veterinario - Responsabile Clinica Veterinaria
- Responsabile Servizio di Prenotazione
- Responsabile Sedi Congressuali
- Responsabile Uffici Manutenzioni
- Responsabile Progettisti edili
- Responsabile Supervisor
- Responsabile Ispettori
- Responsabile Magazzini
- Ispettore punto vendita
- Sovrintendente Catering
- Responsabile Coordinatore con specifica competenza in almeno 3 distinti settori, ciascuno con propri lavoratori specializzati quali: ristorante, cucina, gelateria, pasticceria, pizzeria, bar ecc.

LIVELLO B2

Categoria: Impiegato/Operaio

Titolo del Livello: Gestore con responsabilità del risultato (dell'intero gruppo o squadra specialistica coordinata) Capo Squadra/Operatore di vendita di 1° Categoria

Livello: B2 Impiegato Gestionale (Operatore di Vendita di 1° Categoria)

Conoscenza: Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.

Abilità: Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per dirigere i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti.

Autonomia Funzionale: con le proprie elevate e specifiche competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc.

Competenze e Responsabilità: Gestisce, controlla e sviluppa le proprie prestazioni e quelle di altri, in contesti di lavoro esposti a cambiamenti imprevedibili.

Titolo del Livello: Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore/ Operaio Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore

Livello: B2 Impiegato/Operaio Altamente Specializzato Plurisettoriale/Coordinatore

Conoscenza: Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.

Abilità: Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare concrete soluzioni creative a problemi di competenza.

Autonomia Elevata Professionale: opera con conoscenze integrate su più settori aziendali

Competenze e Responsabilità: Per le proprie elevatissime competenze tecniche e professionali, affronta imprevedibili problemi di lavoro, controllando e sviluppando le prestazioni proprie e anche di altri sottoposti.

Primo Alinea

Declaratoria livello B2 Impiegato Gestionale con responsabilità del risultato



Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, nell'ufficio/gruppo/squadra coordinato, è il Responsabile che, con adeguata iniziativa, gestisce Sottoposti, avendo responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti.

Secondo Alinea

Declaratoria livello B2 Operatore di Vendita di Prima Categoria

L'Impiegato Commerciale "Gestore" che svolge attività di vendita diretta e, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL e di quelle proprie dell'Operatore di Vendita di Seconda Categoria, avendo i Titoli e Requisiti necessari, nonché le competenze tecniche, è stabilmente incaricato di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa. Provvede inoltre a fornire all'Azienda gli elementi per la stipulazione dei preventivi in base alle richieste dei Clienti e alle disposizioni ricevute. Mantiene i rapporti commerciali e di servizio con i Clienti. Supervisiona il lavoro degli Operatori di Vendita di livello inferiore.

Terzo Alinea

Declaratoria livello B2 Impiegato di Elevato

Concetto Plurisettoriale e Coordinatore Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati, anche congiuntamente, svolge compiti che richiedano elevate e specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Coordina organizzativamente sottoposti di livelli inferiori. Appronta i conseguenti interventi operativi o procedurali e risponde dei risultati propri e dei suoi sottoposti.

Declaratoria livello B2 Operatore Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, con competenze specialistiche plurisettoriali, con specifica collaborazione e adeguata iniziativa, sceglie procedure, l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme vigenti. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato atteso. Coordina organizzativamente sottoposti di livelli inferiori


46

Quarto Alinea

Lavoratore in Mobilità Verticale, che svolge anche in via prevalente mansioni promiscue purchè riferibili al livello immediatamente superiore, qualora si tratti di un periodo di addestramento della durata massima di 16 mesi.

Esempi:

- Gestore Addetti Commercio Estero
- Gestore Cantiere
- Archeologo Gestore Cantiere o Sito
- Restauratore Gestore Cantiere o Sito
- Gestore Vendite di prodotto
- Gestore Traduttori
- Responsabile Squadra Montatori/Manutentori (*con specifica competenza tecnica coordina e forma fino a 9 sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati*)
- Capo Squadra Riparatori (*con specifica competenza tecnica coordina e forma fino a 9 sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati*)
- Capo Cuochi (*quando coordina almeno 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)/Capo Unico
- Capo Laboratorio Pasticceria (*quando coordina fino a 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)/Pasticcere Unico
- Capo Laboratorio Gelateria (*quando coordina fino a 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)/Gelatiere Unico
- Capo Gelateria (*quando coordina fino a 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)
- Capo Pasticceria (*quando coordina fino a 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)/Pasticcere Unico
- Capo Baristi (*quando coordina fino a 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati*)
- Capo Restauratori (*coordina e forma fino a 9 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 5 lavoratori multisettoriali*)

- Capo Reparto Installazioni Impianti *(con competenze specialistiche sugli impianti di ogni tipo, coordina e forma fino a 9 sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati)*
- Operatore di Vendita di Prima Categoria
- Conduttore impianti termici di Prima categoria
- Coordinatore Squadre Estetisti e Acconciatori
- Coordinatore Reparto Fangoterapia/Massaggi
- Responsabile Didattico di Autoscuola *(in possesso dei titoli e delle abilitazioni previste, gestisce, controlla e sviluppa le attività formative del gruppo coordinato)*
- Realizzatore di Campagne promozionali
- Responsabile Artistico - Art Director
- Redattore prodotti multimediali - Copy Writer
- Responsabile Ufficio Stampa
- Responsabile Pubblicità - Web Advertising Manager
- Responsabile progettazione dell'esperienza utente - User Experience Designer
- Responsabile Ricevimento e Portineria
- Interprete simultaneo
- Spedizioniere doganale *(quando coordina fino a 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati)*
- Impiegato Contenzionista *(per la propria elevata esperienza e competenza, svolge mansioni di concetto in autonomia professionale)*
- Tariffista *(per la propria elevata esperienza e competenza, svolge mansioni di concetto in autonomia professionale)*
- Gruista Altamente Specializzato Plurisettoriale
- Specialistica Coordinatore Servizi Investigativi







LIVELLO C1

Categoria: Impiegati/Operai

Titolo del Livello: Impiegati di Concetto Settoriale/Operai Specializzati Settoriale/Operatore di Vendita di 2° categoria

Livello: Operatore Specializzato Settoriale C1 - Supervisore e Coordinatore

Conoscenze: Pratica e teorica elevata in riferimento ad ampi contesti di lavoro.

Abilità: Cognitive e pratiche necessarie ad organizzare e risolvere problemi specifici nel proprio campo di lavoro.

Autonomia Professionale: nel rispetto di procedure e/o di disposizioni generali ricevute, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato specifico richiesto dalla mansione per il gruppo organizzativamente coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, soddisfazione e dei previsti tempi di evasione.

Competenze e Responsabilità: Autogestione delle attività nell'ambito delle linee guida in contesti di lavoro solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Essendo titolare delle specifiche competenze proprie della mansione svolta, supervisiona il lavoro ordinario di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e miglioramento delle attività lavorative.

Prima Alinea

Declaratoria livello C1: Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti, anche coordinando professionalmente i propri sottoposti. Ha padronanza dei programmi gestionali ed applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale, amministrativo, estetico, adottate nello specifico ambito di competenza. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, linguistiche, estetiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.

Seconda Alinea

Declaratoria livello C1: Operatore di Vendita di Seconda Categoria e Coordinatore

A

Libe

[Signature]

[Signature]

L'Impiegato Commerciale "di Concetto - Supervisore e Coordinatore" che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL e dell'Operatore di Vendita di Terza Categoria, avendo i Titoli, Requisiti e Competenze necessarie, stabilmente promuove i prodotti/servizi aziendali presso i Clienti, avendo anche l'incarico di ricercare e segnalare potenziali Clienti di specifici prodotti. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri Operatori di Vendita, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle loro attività lavorative.

Terza Alinea

Declaratoria livello C1: Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore

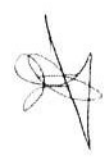
Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, sceglie le procedure di lavoro e l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente/Utente, di economicità, di buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali e legali vigenti, anche riferite alla qualità, sicurezza, igiene, rispetto delle norme ecc. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto, anche per i sottoposti direttamente coordinati.

Quarta Alinea

Lavoratore in Mobilità Verticale, che svolge anche in via prevalente mansioni promiscue purchè riferibili al livello immediatamente superiore, qualora si tratti di un periodo di addestramento della durata massima di 16 mesi.

Esempi:

- Addetto amministrativo
- Addetto contabile
- Addetto agli Approvvigionamenti
- Addetto all'ufficio del personale
- Addetto alle pratiche tecniche (catastali, autorizzazioni, licenze ecc.)
- Informatico
- Addetto alla Logistica
- Addetto agli Acquisti



- Addetto Vendita
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari): addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi persale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci
- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari).
- Addetto alla Qualità
- Operatore di Vendita di Seconda Categoria
- Conduttore impianti termici di Seconda categoria
- Magazziniere Specializzato
- Parrucchiere/ Acconciatore Specializzato e Coordinatore
- Barbiere Specializzato e Coordinatore
- Truccatore Specializzato e Coordinatore
- Estetista Specializzato e Coordinatore
- Massaggiatore Specializzato e Coordinatore
- Massoterapista Specializzato e Coordinatore
- Insegnante di autoscuola
- Coordinatore Ricevimento e Portineria
- Traduttore Specializzato
- Commesso Specializzato e Coordinatore
- Tecnico grafico in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche
- Grafico Impaginatore in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche






- Responsabile comunità virtuale - Web Community Manager - Social Media Manager in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche
- Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche
- Search Engine Expert - Digital strategic planner in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative
- Tecnico della Comunicazione - Informazione in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche
- Tecnico informatico - Tecnico di reti informatiche in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative
- Responsabile commercio elettronico - E-commerce manager in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche
- Responsabile negozio elettronico - Online Store Manager in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche
- Account Manager in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche
- Specialista formazione a distanza - E-Learning Specialist in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche
- Team Leader - Coordinatore
- Spedizioniere doganale (*per la propria elevata esperienza e competenza, svolge mansioni di concetto in autonomia professionale*)
- Impiegato Contenzionista (*per la propria elevata esperienza e competenza, svolge mansioni di concetto in autonomia professionale*)
- Pianificatore (*per la propria elevata esperienza e competenza, svolge mansioni di concetto in autonomia professionale*)
- Tariffista (*per la propria elevata esperienza e competenza, svolge mansioni di concetto in autonomia professionale*)
- Montatore fuori sede di macchinari Specializzato di Seconda Categoria
- Manutentore Specializzato di Seconda Categoria
- Guardafili Specializzato di Seconda Categoria





- Giuntista Specializzato di Seconda Categoria
- Collaudatore Specializzato di Seconda Categoria
- Tracciatore Specializzato di Seconda Categoria
- Attrezzatore di macchine Specializzato di Seconda Categoria
- Modellista Specializzato di Seconda Categoria
- Conduttore Specializzato di Seconda Categoria di sistemi flessibili di produzione, imballaggio e simili
- Saldatore Specializzato di Seconda Categoria

LIVELLO C2

Categoria: Impiegati/Operai

Titolo del livello: Impiegato Qualificato Settoriale/Operatore di Vendita di 3° Categoria/Operatore Qualificato Settoriale/Operaio Qualificato Settoriale

Livello: Operatore Qualificato Settoriale C2

Conoscenze: Nel proprio ambito lavorativo, ha qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, comunque acquisiti

Abilità: Cognitive e pratiche necessarie a organizzare il proprio lavoro e risolvere problemi.

Autonomia Professionale Elevata esecutiva: con le caratteristiche previste per l'autonomia esecutiva, sceglie e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore.

Competenze e Responsabilità: Responsabilità necessaria per portare a termine i compiti del proprio ambito di lavoro, adeguando il comportamento alle circostanze presenti per risolvere problemi.

Prima Alinea

Declaratoria livello C2: Impiegato Qualificato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale

responsabilità, mansioni specialistiche d'area (amministrative, tecniche, produttive o commerciali) e relative operazioni complementari, anche di vendita. Coordina organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore. Risponde al proprio Responsabile.

Seconda Alinea

Declaratoria livello C2: Operatore di Vendita di Terza Categoria L'Impiegato Commerciale "Qualificato" che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, avendo i Titoli e Requisiti necessari, è assunto stabilmente per promuovere presso i Clienti i servizi aziendali offerti. Ha anche l'incarico di ricercare e segnalare i potenziali Clienti.

Terza Alinea

Declaratoria livello C2: Operatore Qualificato Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, a fronte di richieste d'intervento, svolge mansioni qualificate che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Per l'elevata conoscenza del proprio ambito lavorativo, opera in completa autonomia esecutiva nel rispetto delle disposizioni generali aziendali e legali riferite alla propria area d'attività.

Quarta Alinea

Declaratoria livello C2: Operaio Qualificato In possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche o meccaniche o la messa a punto di apparati, macchine o impianti, rispondendo al Responsabile Apicale d'area.

Quinta Alinea

Lavoratore in Mobilità Verticale, che svolge anche in via prevalente mansioni promiscue purchè riferibili al livello immediatamente superiore, qualora si tratti di un periodo di addestramento della durata massima di 16 mesi.

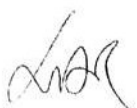
Esempi:

Impiegato Qualificato addetto all'ufficio:

☐ Contabilità

☐ Acquisti

☐ Gestione Ordini



☐ Commerciale (addetto alle Vendite e Post Vendita; addetto al controllo vendite; creatore o redattore di rapporti di informazioni commerciali)

☐ Amministrazione del Personale

☐ CED

☐ Tecnico

- Operatore Qualificato addetto all'ufficio:

☐ Amministrativo

☐ Approvvigionamenti

☐ Commerciale

☐ Logistica

- Addetto Salvataggi EDP

- Segretario di Direzione

- Segretario con gestione pratiche riservate

- Operatore di Vendita di Terza Categoria

- Operaio Qualificato *(a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, per le proprie qualificate competenze di settore, effettua lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed elevate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, individuando i guasti di normale difficoltà, in relazione ai mezzi e/o strumenti disponibili. Effettua installazioni, riparazioni e manutenzioni. Risponde al proprio Responsabile diretto):*

☐ Installatore

☐ Conduttore impianti

☐ Riparatore

☐ Manutentore (meccanico, elettrico, idraulico ecc.)

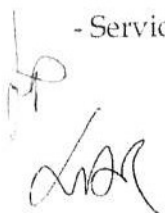
- Magazziniere Qualificato

- Istruttore di ginnastica

- Istruttore di nuoto

- Insegnante di danza

- Bagnino di salvataggio Qualificato
- Parrucchiere Qualificato
- Barbiere Qualificato
- Estetista Qualificato
- Impiegato pratiche automobilistiche
- Istruttore di guida
- Insegnante di nautica
- Impiegato pratiche immobiliari e catastali
- Giardiniere Qualificato
- Primo Assistente veterinario
- Impiegato Esperto Linguistico - Traduttore
- Cassiere Qualificato
- Commesso Qualificato
- Addetto al Controllo vendite
- Addetto al controllo/monitoraggio concorrenza
- Addetto al monitoraggio dati
- Tecnico grafico
- Grafico impaginatore
- Coordinatore comunità virtuale - Web Community Manager - Social Media Manager
- Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master
- Tecnico della formazione a distanza - E-Learning
- Tecnico della Comunicazione - Informazione
- Tecnico Informatico
- Service Desk Agent - Operatore di Help Desk






- Team Assistant
- Spedizionario Qualificato
- Pianificatore Qualificato

LIVELLO D1

Categoria: Impiegati/Operai

Titolo del livello: Impiegato di Elevato Ordine Settoriale/Operatore Esperto Settoriale

Livello: Operatore Esecutivo Settoriale D1

Conoscenze: Pratica elevata nelle proprie mansioni

Abilità: Cognitive e pratiche, necessarie per utilizzare informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di normale difficoltà, utilizzando regole e strumenti adeguati

Autonomia Esecutiva: al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze e delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature date, rispettando la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento e dei servizi ecc

Competenze e Responsabilità: Ottempera disposizioni settoriali, con autonomia esecutiva

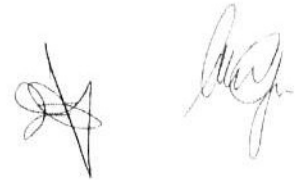
Prima Alinea

Declaratoria livello D1: Impiegato di Elevato Ordine Settoriale

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge lavori che richiedano adeguate competenze teoriche o acquisite mediante pratica ed elevata esperienza nel settore in cui opera, e garantisce l'effettuazione corretta dei compiti e delle opere di competenza. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

Seconda Alinea

Declaratoria livello D1: Operatore Esperto Settoriale



Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge compiti operativi, per i quali siano richieste adeguate conoscenze teoriche settoriali e capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

Terza Alinea

Lavoratore in Mobilità Verticale, che svolge anche in via prevalente mansioni promiscue purchè riferibili al livello immediatamente superiore, qualora si tratti di un periodo di addestramento della durata massima di 16 mesi.

Esempi:

- Impiegato di Elevato Ordine Amministrativo
- Addetta al "back office"
- Impiegato Contabile
- Impiegato Commerciale
- Salvataggio EDP
- Centralinista bilingue
- Addetta al front office/ricevimento bilingue
- Operaio Esperto Settoriale *(esegue interventi di normale complessità e lavori che richiedono normali conoscenze teorico - pratiche, comunque acquisite. Risponde al proprio Responsabile diretto):*
 - ☐ Addetto conduzione impianti
 - ☐ Riparatore
 - ☐ Manutentore (meccanico, elettrico, idraulico ecc.)
 - ☐ Addetto al trattamento/pulitura delle facciate, che opera anche con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi
- Magazziniere Esperto Settoriale
- Addetto ai servizi immobiliari
- Addetto al risanamento ambientale

- Addetto ai servizi di prenotazione e biglietteria
- Addetto agli impianti crematori
- Addetto alla casa funeraria
- Addetto alla sala del commiato
- Addetto alle casse funerarie
- Addetto alla tanatoprassi
- Addetto alla tanatoestetica
- Addetto alle operazioni cimiteriali
- Necroforo
- Sacrista - Addetto ai Servizi religiosi
- Addetto ai servizi ai bagnanti, con brevetto di nuoto
- Parrucchiere Esperto Settoriale
- Barbiere Esperto Settoriale
- Estetista Esperta Settoriale
- Massaggiatore
- Massoterapista
- Corriere - Addetto alle consegne, con emissione di bollettazione e/o con esazione *(secondo i programmi ricevuti, anche attraverso sistemi informatizzati o telematici, con l'uso di normali veicoli (automobili o autocarro), che richiedano il possesso di Patente di categoria B, effettua abitualmente le consegne e i ritiri di pacchi, documenti e/o cibi, compilando, oltre che i relativi avvisi di consegna e/o di mancato recapito, la bollettazione del venduto e/o l'emissione dello scontrino, provvedendo all'esazione)*
- Corriere - Addetto alle consegne di cibi surgelati e/o precotti e/o confezionati, con emissione di bollettazione e/o con esazione *(secondo i programmi ricevuti, anche attraverso sistemi informatizzati o telematici, con l'uso di normali veicoli (automobili o autocarro), che richiedano il possesso di Patente di categoria B, effettua abitualmente le consegne e i ritiri di pacchi, documenti e/o cibi, compilando, oltre che i relativi avvisi di consegna e/o di mancato recapito, la bollettazione del venduto e/o l'emissione dello scontrino, provvedendo all'esazione)*

- Ausiliario Spedizionario doganale
- Addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni
- Operaio agricolo esperto
- Giardiniere esperto
- Addetto alle disinfestazione, derattizzazione e disinfezione con scelta dei prodotti confezionati
- Addetto ai traslochi esperto
- Addetto all'installazione, al montaggio e smontaggio mobili esperto
- Centralinista
- Addetto alle informazioni e accoglienza
- Hostess – Steward
- Addetto alle attività promozionali
- Commesso Junior
- Addetto alla cassa
- Controllo scadenze e rifornimento merci
- Cellista surgelati o precotti
- Addetto al caricamento delle distributrici di cibi e bevande, nonché alla piccola riparazione e manutenzione
- Addetto al confezionamento di prodotti alimentari
- Operatore informatico
- Operatore di stampa

LIVELLO D2

Categoria: Impiegati/Operai

Titolo del livello: Impiegato d'Ordine Settoriale/Operaio/Operatore Comune Settoriale






Livello: Operatore Esecutivo Settoriale D2

Conoscenze: Competenze digitali, matematiche, di comunicazione e tecniche di base, normalmente conformi alle ordinarie esperienze di vita

Abilità: Ottempera disposizioni basilari settoriali

Autonomia Operativa: ottempera a disposizioni o procedure e effettua operazioni omogenee alle ordinarie responsabilità della vita, quali guida di automezzi, semplici gestioni o controlli amministrativi preimpostati, acquisti di materiali di ordinario consumo ed altre attività per le quali siano richieste competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo e/o d'affiancamento.

Competenze e Responsabilità: Nelle mansioni più elevate, opererà con la diretta supervisione di altro lavoratore di livello superiore.

Prima Alinea

Declaratoria livello D2: Impiegato d'Ordine

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, svolge con specifica collaborazione mansioni d'ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Opera anche con l'uso di normali attrezzature (autovetture), documenti (schede, registri ecc.) e/o apparecchi (PC, telefoni, palmari ecc.). È in possesso di formazione specifica e/o esperienza pratica. Risponde al proprio Responsabile.

Seconda Alinea

Declaratoria livello D2: Operatore Comune

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal presente CCNL, con specifica collaborazione e nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro Responsabile, svolge mansioni pratiche ed esecutive, che possono essere articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Può utilizzare macchine e/o apparecchiature di uso corrente o ad esse analoghe. È richiesta normale formazione specifica e/o esperienza pratica.

Terza Alinea

Lavoratore in Mobilità Verticale, che svolge anche in via prevalente mansioni promiscue purché riferibili al livello immediatamente superiore, qualora si tratti di un periodo di addestramento della durata massima di 16 mesi.



Esempi:

- Impiegato d'Ordine:

☐ Amministrativo

☐ Commerciale

☐ Tecnico

☐ Addetto al Centralino

☐ Addetto alla Reception - Accoglienza Clienti

- Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello "Operatore Comune D2" effettua semplici attività di manutenzione secondo procedure prefissate:

☐ Operaio Comune

☐ Aiuto Parrucchiere

☐ Aiuto Barbiere

☐ Aiuto Estetista

- Addetto alle operazioni cimiteriali *(nel rispetto delle indicazioni ricevute da un lavoratore di livello superiore, effettua la pulizia, movimentazione dei resti mortali, dei feretri e del materiale di risulta, nei primi 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione)*

- Necroforo *(nel rispetto delle indicazioni ricevute da un lavoratore di livello superiore, effettua il trasporto della salma, la sua inumazione, tumulazione, esumazione, estumulazione, nei primi 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione)*

- Sacrista- Addetto ai Servizi religiosi *(svolge mansioni pratiche, semplici ed esecutive, di pulizia, preparazione altari, predisposizione paramenti e suppellettili, attiva suona campane ecc., nei primi 36 mesi di effettivo lavoro al servizio di una o più Chiese)*

- Aiuto Giardiniere o Addetto alla manutenzione del verde

- Addetto alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione

- Addetto alla manutenzione dei campi sportivi e delle piscine

- Addetto alle attività di pulizie, spazzamento e raccolta



- Addetto alle pulizie e diserbo delle aree verdi
- Addetto alle attività di facchinaggio, trasporto e trasloco
- Addetto al montaggio e smontaggio mobili
- Addetto Comune di Magazzino e/o Terminal
- Addetto alla preparazione degli ordini (Picking)
- Imballatore Comune
- Svolge mansioni pratiche, semplici ed esecutive, quali Addetto Comune:
 - ☐ alla rammendatrice, cucitrice, tintoria, stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere, alla numerazione e relativo confezionamento
 - ☐ alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina, di ogni indumento
 - ☐ strumento o al lavaggio degli automezzi e al rifornimento carburante
 - ☐ alla pulizia e trattamento delle facciate o alle attività di disinfestazione, derattizzazione e disinfezione degli ambienti e/o aree aperte o alle lavorazioni di materiale di scarto e/o rifiuti
 - ☐ agli impianti di raccolta differenziata o alle attività ausiliarie e di supporto in ambito scolastico e sanitario
 - ☐ al confezionamento pacchi o alla cernita/conteggio di materiali
 - ☐ alla toelettatura animali
- Addetto alle pulizie - Pulitore (*effettua le pulizie e il riordino del/dei locale/i, magazzino/i, stanza/e, reparto/i e/o punti vendita, anche utilizzando normali strumenti d'uso comune (aspirapolvere, spazzatrici, prodotti per la pulizia), provvede alla segnalazione/segregazione di sicurezza dei luoghi ove opera, secondo le disposizioni generali ricevute. Svuota cestini, pulisce le superfici, le vetrine, gli uffici, i bagni, le scale ecc*)
- Nel rispetto delle indicazioni ricevute, effettua semplici attività di:
 - ☐ controllo visivo degli accessi
 - ☐ registrazione e regolazione del flusso di persone e merci in entrata e uscita
 - ☐ assistenza in occasioni di manifestazioni ed eventi

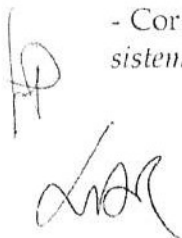
hp
dnc

✱

Mag

fla

- attività ausiliarie alla viabilità e fruizione, custodia dei parcheggi
- custodia del Guardaroba, anche con esazione
- Addetto alla sicurezza accessi
- Guardarobiere
- Addetto al deposito bagagli
- Addetto al controllo delle attività d'intrattenimento e spettacolo
- Addetto al controllo delle piscine
- Sorvegliante
- Guardiano di deposito
- Usciere - Portiere
- Fattorino
- Addetto alla sosta e parcheggi, anche con esazione
- Addetto alla rimozione e bloccaggio veicoli
- Accompagnatore Clienti/Visitatori
- Addetto biblioteca
- Garagista
- Facchino
- Addetto al Volantinaggio
- Addetto Stand/Spazi promozionali
- Addetto posizionamento prodotti
- Ausiliario alla corrispondenza
- Addetto ufficio posta
- Fattorino (Riders) o Portapacchi
- Corriere - Addetto alle consegne *(secondo i programmi ricevuti, anche attraverso sistemi informatizzati o telematici, con l'uso di normali veicoli -automobili o autocarro-,*




che richiedano il possesso di Patente di categoria B, effettua abitualmente le consegne e i ritiri di pacchi, documenti e/o cibi, compilando i relativi avvisi di consegna e/o di mancato recapito)

- Corriere - Addetto alle consegne di cibi surgelati e/o precotti e/o confezionati (secondo i programmi ricevuti, anche attraverso sistemi informatizzati o telematici, con l'uso di normali veicoli -automobili o autocarro-, che richiedano il possesso di Patente di categoria B, effettua abitualmente le consegne e i ritiri di pacchi, documenti e/o cibi, compilando i relativi avvisi di consegna e/o di mancato recapito)

TITOLO VII- Costituzione e Tipologia del Rapporto di Lavoro

Art. 16- Assunzione - Documentazione

L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL.);
- la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite SAOL;

- l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
- le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dal regolamento purché non contrastanti con le norme di legge.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex articolo 2, lett. i), d.lgs. n. 276/03);
- dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;

- libretto di indennità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- altri documenti e certificati che la cooperativa, richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata.

Il socio o lavoratore apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite curriculum vitae debitamente sottoscritto.

La cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo. Il socio e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima della assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda o della cooperativa per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al dipendente.

Art. 17- Periodo di Prova

La durata del periodo di prova non potrà superare:

- mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;
- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al livello A1 e A2;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al livello B1;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati ai livelli B2, C1, C2, D1 e D2;
- 30 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati ai livelli C1 e B2;
- 20 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati ai livelli D2, D1 e C2.

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

Nella lettera di assunzione, firmata dal lavoratore prima dell'inizio delle sue prestazioni, dovranno essere indicate chiaramente, a pena di nullità, le mansioni oggetto della prova stessa.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.





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 il riconoscimento di quanto maturato fino alla risoluzione del rapporto.

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

Art. 18 - Attività stagionali

Ferma restando la primaria necessità di perseguire un'occupazione stabile, qualora la cooperativa svolga attività stagionali, motivate da picchi di produttività legati a particolari periodi dell'anno, purché di durata non inferiore a 30 giorni lavorativi, dovrà richiedere alle OO. SS. stipulanti il presente articolato, la sottoscrizione di apposito accordo aziendale al fine di disciplinare le particolari problematiche derivanti dalle peculiarità delle prestazioni. In ogni caso il numero dei dipendenti addetti alle attività stagionali non potrà essere superiore al 30% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato da calcolarsi come media riferita all'ultimo semestre.

Art. 19- Telelavoro

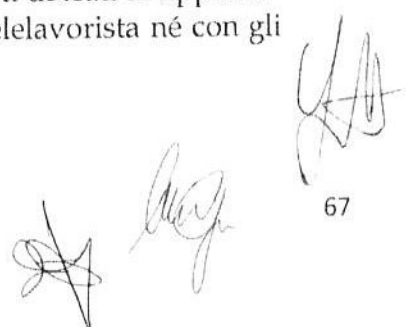
Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore socio o lavoratore dipendente opera e la cooperativa o l'azienda.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoro fa, quindi, parte dell'organizzazione della cooperativa e dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda. Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei soci o lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali della cooperativa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'impresa cooperativa.

Per comparabile si intende il dipendente inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.

Il telelavoro può essere di 3 tipi:

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



Il telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

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

Il Centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano un'unità produttiva autonoma dell'impresa cooperativa.

Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'impresa cooperativa che per il dipendente.

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

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione territoriale ed aziendale. I telelavoratori dovranno essere messi nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i dipendenti comparabili.

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

I dipendenti che passano al telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero lo status precedentemente acquisito.

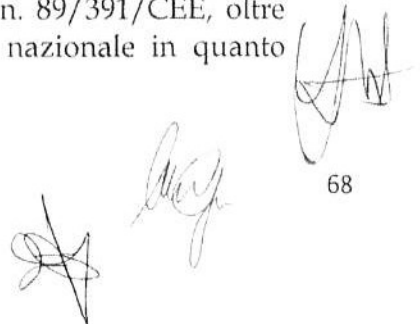
L'impresa cooperativa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal dipendente per fini professionali.

Provvederà, inoltre, ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore dipendente.

E' demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione. L'impresa cooperativa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del d.lgs. n.81 del 2008 relativamente alla disciplina ai videoterminali, che delle norme vigenti in materia le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoristi.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di telelavoro. In ogni caso la cooperativa, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

La cooperativa, è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici. La cooperativa, è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla Direttiva n. 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.



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

Nella regolamentazione dell'istituto, potranno essere disciplinati con contrattazione aziendale:

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

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal d.lgs. n. 66/03:

- art. 3 (Orario normale di lavoro settimanale)
- art. 4 (Durata massima dell'orario settimanale)
- art. 5 (Lavoro straordinario)
- art. 7 (Riposo giornaliero)
- art. 8 (Pause)
- artt. 12 e 13 (Organizzazione e durata del lavoro notturno).

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

Art. 20- Lavoro a tempo determinato

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

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dalla Legge n. 96/2018, di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge n. 87/2018 che ha riformato il D.Lgs n.81/2015.

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

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Ai sensi di legge è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata superiore ai dodici mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

2) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

E' rimessa alla contrattazione aziendale la facoltà di individuare specifiche esigenze aziendali, ulteriori rispetto alle causali legali, di legittima apposizione del termine.

Ai sensi dell'art. 19 co. 2, del Decreto Legislativo n° 81/2015 la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, è estesa a 36 mesi.

Nei riguardi dei lavoratori di cui al comma che precede, la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, che superi il termine di 24 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, non abbiano trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto a termine sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

Ai sensi dell'articolo 19, comma 3 del D.Lgs n. 81/2015, in aggiunta al periodo massimo come sopra definito, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine è pari ad un periodo non superiore a 6 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL a cui il lavoratore sia iscritto e/o conferisca mandato.

Ai fini del computo di periodo massimo di 36 mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Il limite percentuale di assunzioni a tempo determinato è pari al 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

E' rimessa alla contrattazione aziendale la facoltà di modificare il limite quantitativo sopra previsto.

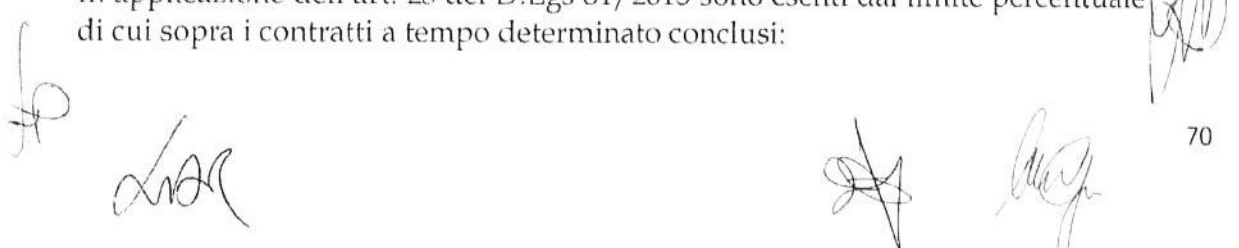
In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva, alle attività stagionali, come individuate nel presente articolo e a quelle previste dal D.P.R 1525/1963, non si applica il limite temporale e il limite percentuale di cui ai commi precedenti.

Si riconosce carattere di stagionalità alle attività di derattizzazione e disinfezione.

Nei casi come sopra individuati, in sede di instaurazione di rapporto di lavoro a tempo determinato, verrà specificata nel contratto individuale la stagionalità quale causale di apposizione del termine.

Le Parti convengono che la stagionalità come definita dai commi che precedono è coerente con i requisiti legali richiesti dal D.Lgs 81/2015 ai fini dell'applicazione di specifiche normative.

In applicazione dell'art. 23 del D.Lgs 81/2015 sono esenti dal limite percentuale di cui sopra i contratti a tempo determinato conclusi:



a) Nella fase di avvio di nuove attività per un periodo massimo di 6 mesi. A livello di contrattazione aziendale si potranno concordare assunzioni con contratto a tempo determinato nelle fasi di avvio di una nuova attività superiori a detto periodo.

b) Per lo svolgimento delle attività stagionali, come sopra individuate, e delle attività come previste dal D.P.R. 1525/1963;

c) Per sostituzione di lavoratori assenti;

d) Con lavoratori di età superiore a 50 anni.

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

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

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

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

L'obbligo del rispetto degli intervalli minimi temporali non trova applicazione in caso di riassunzione con contratto a tempo determinato dello stesso lavoratore ai sensi dell'articolo 21 D.Lgs n. 81/2015. I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

a) nei confronti dei lavoratori impiegati in attività di carattere stagionale, così come definite ed individuate rispettivamente dalla legge e dal presente CCNL;

b) nella sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori;

c) per l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;

d) per l'assunzione di precettori della Naspi;

e) per l'assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione del termine alla durata del contratto per ragioni di carattere sostitutivo ipotesi quali in particolare:

a) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi la malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;

b) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;

c) sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;

d) astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs 26.3.2001, n. 151.

La **durata massima** del contratto a termine è confermata in 24 mesi, superati i quali il contratto si trasforma a tempo indeterminato. A tal fine vengono ora computati anche i periodi di somministrazione di lavoro a tempo determinato svolti per mansioni equivalenti.

Il contratto di lavoro può essere rinnovato con l'apposizione di una delle causali di cui all'art. 19 comma 1 del decreto 81/2015 e successive modificazioni.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, ed il trattamento di fine rapporto in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato viene garantito un trattamento di malattia o infortunio pari a quello spettante al personale a tempo indeterminato, rapportato in funzione della durata del rapporto di lavoro.

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine, ha prestato la sua attività lavorativa presso la stessa impresa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate, per le stesse mansioni, entro i successivi 12 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto a termine.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Per le lavoratrici, anche il congedo di maternità rientra nel calcolo del tempo lavorativo che dà diritto di precedenza nelle assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, effettuate entro i 12 mesi successivi.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018 e successive modificazioni.

Articolo 21 - Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammesso in attuazione delle norme di legge vigenti. L'azienda utilizzatrice comunica

preventivamente alle RSU/RSA ovvero, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione ed i motivi del ricorso allo stesso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di somministrazione di lavoro. Ai fini del calcolo della percentuale di cui all'articolo 16, i lavoratori somministrati con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra, è arrotondata all'unità intera superiore. Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

Art. 22- Contratti di somministrazione a tempo determinato e contratti a tempo determinato-percentuali di utilizzo

La Parti convengono che i contratti di somministrazione e i contratti a tempo determinato, fatto salvo quanto previsto dalla legislazione vigente, possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente del 35% in media annua, riferita all'anno solare precedente all'assunzione, rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato con un massimo del 15% previsto per la somministrazione.

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro e si opererà un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Nel caso di costituzione di nuova impresa, per i primi 12 mesi di attività, il limite percentuale di cui sopra si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto oggetto del presente articolo.

Fino a 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno.

Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.

Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

Art. 23-Contratto Intermittente

A seguito della riforma introdotta dalla Legge n. 92/2012 e successive modificazioni apportate dalla Legge n. 99/2013 di conversione del Decreto Legge N. 76/2013 e dal Decreto Legislativo n. 81/2015 il ricorso al lavoro

intermittente è consentito in qualsiasi momento dell'anno soltanto al ricorrere delle seguenti condizioni di carattere oggettivo e soggettivo da intendersi applicabili alternativamente;

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze individuate dalla contrattazione aziendale;
- b) con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni di età anche se pensionati;
- c) per lo svolgimento delle tipologie di attività indicate nel D.M. 23.10.2004.

Ferme l'individuazione delle esigenze di cui alla lettera a), la contrattazione aziendale ha la facoltà di prevedere il ricorso al contratto di lavoro intermittente in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese e dell'anno quali:

- il weekend che va dalle 13 del venerdì pomeriggio alle 6 del lunedì mattina;
- il periodo delle festività natalizie che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- il periodo delle festività pasquali che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo al lunedì dell'Angelo;
- il periodo estivo che va dal 1 giugno al 30 settembre.

Nell'ambito delle attività definite discontinue o di semplice attesa dalla normativa sull'orario di lavoro rientrano le seguenti figure professionali:

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

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

Ai sensi dell'art. 13, comma 3, D.Lgs n. 81/2015 è previsto un tetto massimo di 400 giornate lavorative nell'arco di 3 anni per ciascun lavoratore con la medesima impresa, superato il quale il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, fatto salvo comunque l'interesse del lavoratore ad un rapporto di lavoro part time che potrà essere pattuito per iscritto tra le parti avanti alla Commissione di certificazione di EBILCOOP; la regola del requisito temporale di durata massima non vale per i settori del turismo, pubblici esercizi e dello spettacolo.

Il contratto può essere concluso anche con lavoratori già occupati, anche a tempo pieno, purché siano rispettati l'orario di lavoro previsto dal presente

CCNL (compresi gli straordinari) ed i limiti imposti dal D.lgs. 66/03 in merito al riposo settimanale obbligatorio.

Uno stesso lavoratore può concludere più contratti, purché gli impegni assunti contrattualmente non siano tra loro incompatibili.

Il contratto in esame può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità nella misura in cui il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi.

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

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

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

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

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è ridotto in proporzione alla prestazione effettivamente eseguita, pertanto nel periodo in cui il lavoratore resta in attesa della chiamata datoriale non matura nei suoi confronti alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità secondo quanto sopra descritto.

Oltre alla comunicazione di assunzione, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a norma di legge a dare comunicazione in via

telematica della durata delle prestazioni di lavoro all'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

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

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato nei seguenti casi:

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

Art. 24- Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato in cui l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, risulta inferiore rispetto a quello stabilito dal presente CCNL e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego qui di seguito riportate:

- Orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- Verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, potrà avvenire soltanto per accordo scritto tra le parti interessate. Nella domanda scritta inoltrata dal lavoratore dipendente al datore di lavoro per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, dovrà essere indicato il motivo della richiesta e la eventuale durata, se la richiesta non dovesse essere a carattere definitivo. Il datore di lavoro comunicherà sempre per iscritto entro trenta giorni al lavoratore interessato, l'eventuale accettazione della richiesta concordando con il lavoratore le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti hanno inteso definire uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari. A tal fine le

Parti hanno individuato nel part time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi.

Pertanto, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, le imprese valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, quando le richieste di trasformazione siano motivate dalla necessità di:

- prestare assistenza a genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza dell'ambito familiare, affetti da gravi malattie, o portatori di handicap accertate dal servizio sanitario nazionale, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- accudire i figli fino al compimento dei otto anni senza alcuna possibilità alternativa di assistenza familiare;
- studio connesso al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

I lavoratori affetti da malattie oncologiche, per i quali residui una minore capacità lavorativa accertata da una Commissione medica istituita presso la AUSL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part time spetta, inoltre, in tutti gli altri casi previsti dall'art. 8 del D.Lgs 81/2015 e dall'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015.

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

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

I periodi di durata del part time temporaneo concesso non potranno essere inferiori ai sei mesi e superiori ai 24 mesi anche a seguito di cumulo.

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

Ai lavoratori a tempo indeterminato che, terminati i 24 mesi di massima durata del part time temporaneo, facciano richiesta di passaggio definitivo all'orario ridotto, le imprese riconosceranno un titolo preferenziale nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative delle imprese lo consentano.

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

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il lavoratore a tempo parziale ha diritto di precedenza per l'espletamento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Forma e contenuto del contratto individuale:

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

Ai sensi del succitato articolo del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81 nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale è contenuta la puntuale indicazione delle mansioni, della durata della prestazione lavorativa ridotta, della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, delle eventuali clausole elastiche, del periodo di prova per i nuovi assunti.

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

Clausole elastiche:

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e, nei rapporti a tempo parziale verticale o misto, possono essere stabilite anche clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. Il consenso del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto anche successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa ovvero aumentarne la durata comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore.

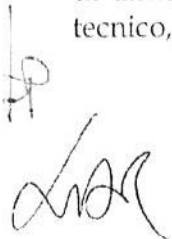
Per le sole ore prestate al di fuori degli orari concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, in ragione di clausola elastica compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto.

La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui sopra nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

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

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

Il datore di lavoro ha a sua volta diritto di recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese quando ciò si renda necessario per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, con un preavviso di almeno un mese.



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

E' demandato alla contrattazione collettiva aziendale stabilire:

- il limite massimo della variabilità in aumento, ai sensi dell'art. 6, 4 co., del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81;
- le specifiche compensazioni di carattere retributivo ovvero nelle diverse forme convenute;
- le modalità con cui può procedersi ai due tipi di flessibilità da parte del datore di lavoro.

Lavoro supplementare e lavoro straordinario:

Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale, anche se il rapporto di lavoro è a tempo determinato, è facoltà dell'azienda richiedere e del lavoratore accettare, prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;
- far fronte a punte di intensa attività con cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- garantire la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata nel contratto individuale entro il limite del tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate ai sensi dell'art. 6, comma 2 del D.Lgs 81/2015 dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, determinata convenzionalmente e forfetariamente, tra le parti, nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione.

Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare, se giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari e di formazione professionale, non può integrare in nessun modo gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato. Dette prestazioni soggiacciono alla vigente disciplina legale e contrattuale.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va proporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a due ore.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano

impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale:

I lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario contrattuale.

Art. 25- Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di cui all'art. 42 e seg. del Decreto Legislativo n°81/2015. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 43, co. 9 del Decreto Legislativo, n° 81/2015 è consentita la possibilità, successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore di trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante; in ogni caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 36 mesi.

Le modalità di erogazione della formazione aziendale eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento alla offerta formativa

pubblica sono determinate nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a 120 ore annue. La formazione deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale internamente o esternamente all'azienda.

Progressione economica e durata

Livello	Durata Massima
B1-A2-A1	Quarantotto mesi
C1-B2	Trentasei mesi
D2-C2	Ventiquattro mesi

A livello territoriale le parti potranno prevedere durate maggiori per specifiche situazioni professionali e/o operative.

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà. Gli apprendisti con destinazione finale al livello D1, saranno inquadrati al livello D2 per tutto il periodo.

Le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

Per i lavoratori con destinazione finale a partire dal livello B2 al livello A1, in possesso di diploma riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi; se in possesso di laurea riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 12 mesi.

Le parti concordano che al termine del periodo previsto per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, al lavoratore verrà applicata la tabella di cui all'art. 56 del presente CCNL relativamente all'immissione o meno nella compagine sociale della cooperativa.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente articolo si rinvia all'art. 43 del più volte citato Decreto Legislativo, n° 81/2015.

Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente C.C.N.L. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio. E' ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti, con orario di lavoro in misura non inferiore al 50% del tempo pieno.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, ovvero da giovani che abbiano compiuto i diciassette anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53.

Al fine di consentire lo sviluppo delle competenze professionali e l'incremento della base occupazionale nell'ambito delle imprese cooperative impegnate in attività stagionali, i datori di lavoro possono ai sensi dell'art. 44, co. 5 del Decreto Legislativo n° 81/2015 instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato fino al raggiungimento del livello di inquadramento C2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nell'ambito del piano di offerta formativa pubblica, le aziende, per l'erogazione della attività di formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, possono avvalersi dell'Ente Bilaterale ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La formazione degli apprendisti potrà inoltre essere finanziata attraverso l'intervento del Fondo Interprofessionale FONDITALIA.

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

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

- le università;

- gli istituti tecnici;
- le istituzioni formative o di ricerca.

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

L'azienda può assumere in apprendistato i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, e i soci iscritti a libro dei soci fra i soci lavoratori in formazione aventi le caratteristiche soggettive previste dalla legge vigente.

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 42, co. 7, del D.Lgs 81/2015, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

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

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

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

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

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

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il periodo di prova viene

computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio. La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni. In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative e comunque nel limite del 50% dell'orario di lavoro del dipendente assunto con contratto a tempo pieno.

Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

In virtù della deliberazione della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano concernente le Linee guida per l'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 il piano formativo individuale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs n. 167 del 2011 è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; detto piano individuale, che dovrà essere compilato in forma sintetica, sarà definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione di secondo livello o dall'Ente bilaterale.

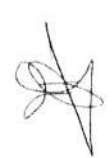
La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente a 1/3 dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione normale nel 1° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e viene corrisposta l'indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati con decorrenza dal 4° giorno fino ad un massimo di 6 mesi e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato. Solo in caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente Contratto, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, nella misura del 50% della retribuzione media globale giornaliera del mese precedente.





85

Qualora la cooperativa aderisca a una cassa 'extra legem' le integrazioni spettanti saranno quelle previste dal relativo regolamento.

Le ferie di cui all'articolo 57 matureranno 'pro quota' con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

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

Profili per Trasporti, logistica e pulizie per settore con le competenze da acquisire nel corso del periodo formativo

La regolamentazione dei profili formativi di apprendistato disciplinati nel presente CCNL è rimandata alle relative Leggi Regionali ove è ubicata la sede legale dell'impresa cooperativa.

TITOLO VIII - Orario di Lavoro

Art. 26- Orario di lavoro

Per la durata dell'orario si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, salvo quanto disposto ai successivi artt. 27, 28 e 29.

Ai sensi dell'articolo 4, quarto comma, del decreto legislativo n. 66/2003, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.

Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali.

La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi.

I 2 giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo. In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.

L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.

Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.

In base a quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 66/2003 il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da due frazioni di lavoro durante la giornata.

In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive. Quanto concordato nel presente comma è stabilito in attuazione dell'articolo 17, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003.

In sede di contrattazione aziendale, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto. L'impresa nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

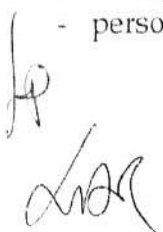
Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.

Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Art. 27- Orario di lavoro dei lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono è di 45 ore settimanali:

- custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili;
- custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici;
- portieri;
- personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio;
- uscieri;
- personale addetto al carico e allo scarico nell'attività interna di servizi;
- commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);
- personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;



- personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

Qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni comportassero continuità di lavoro tanto da annullare i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, si applica l'articolo 22 in tema di orario di lavoro. La presente norma non si applica nel caso di lavoro occasionale o sporadico.

Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire solo previo confronto in sede aziendale in base all'art. 2 del presente CCNL.

Art. 28 - La durata media del lavoro

Regime di flessibilità multi periodale

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della R.S.U., e, ove ancora non costituita, alle R.S.A.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Banca ore

Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45° ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno cinque giorni, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale, e

non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione orario in vigore a quella data.

Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruite.

Per quanto concerne l'articolazione dell'orario di lavoro su base multi periodale per i servizi di pulizia negli impianti industriali, sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

L'eventuale adesione di lavoratori part time alla banca ore, così come definita dalle intese di cui al presente comma, dovrà avvenire per esplicita adesione volontaria.

Art. 29- 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 lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

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

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

Art. 30 – Reperibilità- Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del socio coimprenditore e del lavoratore dipendente.

La reperibilità può essere:

- esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata ed il compenso;
- interna: il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente è reperibile nelle ore notturne all'interno della cooperativa, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione della cooperativa e ad

GA

essi è riconosciuto l'importo fisso di € 10,00 lordi per ciascuna notte di servizio che si aggiunge alla normale retribuzione con la maggiorazione per lavoro straordinario notturno.

Art. 31 - Richiamo in servizio

Se il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente in riposo venga richiamato in servizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa con preavviso non superiore a 24 ore spetta un compenso orario lordo forfettario pari a € 5,00 nel caso di prestazione effettuata.

— lavoratori atipici

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

Art. 32- Personale non soggetto a limitazione di orario

Art. 25 - 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 lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

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

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

Art. 33 - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Permessi retribuiti

Ai soci e ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima/prime ora/ore di lavoro fino a un massimo dell'intera giornata.

Tali permessi retribuiti ammontano a complessivamente per 32 ore all'anno e sono concessi in sostituzione delle festività abolite (legge 5.3.77 n. 54).



Appositi accordi a livello aziendale, tra le OOSS stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero e utilizzazione in funzione di specifiche esigenze aziendali.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio o 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 1 ora al giorno.

Ai sensi dell'art. 11, legge 21.3.90 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.

Permessi straordinari retribuiti

Le parti convengono che il socio lavoratore e il dipendente, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
matrimonio di un figlio	1
nascita o adozione di un figlio	2
decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli, comunque entri il 2° grado di parentela.	3
decesso del un suocero/a del nonno/a.	3

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

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

Permessi non retribuiti

Al socio lavoratore e al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno. Appositi accordi a livello aziendale, tra le OOSS stipulanti il presente CCNL, potranno derogare a quanto previsto dal presente CCNL per specifiche esigenze dei lavoratori.

Lavoratori studenti

Diritto allo studio:

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

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; 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:

- devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla Regione;
- devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

Tirocini estivi di orientamento:

Trattasi di interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

- a) diritto allo studio il 2,5 della forza lavoro;
- b) la formazione professionale il 2,5 della forza lavoro;
- c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30 giugno e il 31 dicembre.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste. Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni 3 mesi, un certificato di frequenza.



Permessi per sostenere gli esami:

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per 2 giorni precedenti a ciascun esame.

TITOLO IX- Lavoro Straordinario-Notturno-Festivo

Art. 34- Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre i limiti giornalieri e settimanali sono considerate lavoro straordinario.

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo individuale di impedimento.

Tali prestazioni sono ammesse sino a un massimo di ore 150 annue pro capite.

E' volontà del lavoratore o del socio 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:

25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale

50% lavoro straordinario notturno

65% lavoro straordinario festivo

75% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

50% lavoro compiuto nei giorni considerati festivi

20% lavoro notturno, compreso in turni avvicendati

30% lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione di esse.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Nei soli casi di prestazione notturna continuativa, la relativa maggiorazione dovrà essere computata nei seguenti istituti contrattuali:



- a) ferie;
- b) festività;
- c) 13a mensilità;
- d) 14a mensilità;
- e) TFR;
- f) indennità sostitutiva di preavviso;
- g) malattia e infortunio.

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

Art. 35- Lavoro Notturno

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22:00 (ventiquattro) alle ore 6:00 (sei).

Agli effetti è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il part - time verticale e misto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. e) del decreto legislativo n. 66/2003.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);



d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale. Ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo n. 66/2003, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Art. 36- Riposo settimanale

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, in sede di contrattazione aziendale, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò in particolare:

- al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle cooperative che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima - sempre che tale spostamento non comporti il superamento del limite di 6 giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa, fermo restando il riposo settimanale da godere.



Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 66/2003, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 23, nono comma, del presente CCNL.

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.

Art. 37 - Festività

Sono considerati giorni festivi:

A) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 36 del presente CCNL; nel caso di settimana corta è considerato festivo il 2° giorno di riposo;

B) le sotto elencate festività nazionali e infrasettimanali:

- 1° gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- Pasqua
- Lunedì di Pasqua
- 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
- 1° maggio (festa dei lavoratori)
- 2 giugno (festa della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione della Beata V.M.)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- la solennità del S. Patrono (luogo ove si trova la sede dove il lavoratore presta servizio).

Al personale impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva prevista dal presente CCNL.

Al personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto a un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'INPS.

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.



TITOLO X- SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38 - Distacco e trasferimento

I requisiti del distacco possono essere di:

- temporaneità: il distacco non potrà superare il limite temporale di 1 anno;

- sussistenza di un interesse al distacco in capo all'azienda e/o cooperativa distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto e 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.

Il lavoratore non può essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.).

È dovuta inoltre la indennità nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

Le parti stipulanti il presente CCNL, altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali di secondo livello, soluzioni capaci di:

- definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;

- promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;

- realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art. 39 - Trasferta

L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro. In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro e avrà diritto:

a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese;

c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione. Tali importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale, con le OOSS stipulanti il presente CCNL, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle". Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

Art. 40 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recupero

In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere, per le ore perse dal socio coimprenditore o dal lavoratore dipendente:

- 1) la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono passate a disposizione dell'azienda e/o della cooperativa con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;
- 2) la corresponsione per la prima giornata di sospensione del 70% della retribuzione tabellare, se non avvisati in tempo utile e comunque non mantenuti a disposizione dell'impresa cooperativa;
- 3) nessuna corresponsione se avvisati in tempo utile.

In caso di contrazione totale o parziale dell'attività lavorativa, constatata dalle Organizzazioni sindacali aziendali stipulanti il presente CCNL, il datore di lavoro potrà richiedere l'intervento degli ammortizzatori sociali secondo quanto previsto dall'Accordo Quadro sottoscritto il 28.01.2022 tra le parti firmatarie il presente CCNL (<https://ebilcoop.it/wp-content/uploads/2022/03/gestione-crisi-accordo-quadro.pdf>).

Sono fatti salvi i casi riconducibili alla dichiarazione dello Stato di crisi della cooperativa, di cui alla L.n.142/2001 e s.m.i.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del dipendente, è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 41- 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 lavorativi, con trattenuta di quanto eventualmente corrisposto per tale periodo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

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 di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio all'azienda e/o cooperativa da parte del socio o del dipendente.

Art. 42- Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad un'astensione obbligatoria dal lavoro, cd. Congedo di maternità dal lavoro.

Il congedo di maternità è pari a 5 mesi e va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi al parto.

Inoltre la dipendente ha facoltà di posticipare l'inizio del congedo al mese precedente la data presunta del parto e proseguire nei 4 mesi successivi all'evento, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente, attestino che non vi siano controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

La dipendente ha anche la possibilità di anticipare il periodo di astensione obbligatoria, per uno o più periodi, in relazione al suo stato di salute della come previsto dall'art. 17 T.U.

Il periodo di astensione obbligatoria può altresì essere prorogato fino a 7 mesi dopo il part, quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli e la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.

La proroga è disposta con provvedimento della DTL anche su istanza della lavoratrice.

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 3 o 4 mesi o per la minore durata residua l'astensione '*post partum*'.

Per tutto il periodo del congedo di maternità spetta alle lavoratrici un'indennità giornaliera, erogata dall'INPS, pari all'80% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

In virtù del D. Lgs. 80/2015 in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere dell'estensione, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Art. 43 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere

In virtù del D.Lgs 80/2015 si riconosce una particolare tutela alle donne lavoratrici, vittime di violenza di genere, riconoscendo un apposito congedo per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.

Il diritto di astenersi dal lavoro compete, per motivi connessi al percorso di protezione per una durata massima di 3 mesi, ne beneficiano anche le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Inoltre, le lavoratrici vittime di violenza di genere possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time, l'esercizio di tale diritto è subordinato alla sussistenza di posti disponibili in organico; la lavoratrice può trasformare nuovamente, semplicemente richiedendolo, il part-time ottenuto in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 44 - Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha diritto a congedo di paternità, ossia il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

In virtù della L. 92/2012 è stato previsto per i padri lavoratori dipendenti anche l'obbligo di astenersi dal lavoro, per il periodo di un giorno, entro 5 mesi della nascita del figlio e quindi durante il congedo di maternità della madre o anche successivamente purché entro tale limite temporale (art. 4; co 24, L. 92/2012). Tale congedo si configura come un diritto autonomo del padre, aggiuntivo a quello della madre e compete indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

In virtù del D.Lgs 80/2015 il padre lavoratore dipendente potrà usufruire del congedo di paternità, anche se la madre è una lavoratrice autonoma con diritto all'indennità di maternità.

Art. 45 - Congedo parentale

La lavoratrice madre ha diritto, per un periodo continuativo a 6 mesi, di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 mesi nel caso di un solo genitore.

Il lavoratore padre ha diritto, per un periodo continuativo, a 6 mesi di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 mesi nel caso di un solo genitore.

Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi di astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi.

Il limite di congedo parentale (astensione facoltativa) è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

Durante il periodo di assenza obbligatoria il dipendente ha diritto a una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dalla legge.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto.

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della cooperativa o azienda, ultimazione per la quale la lavoratrice



madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato.

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

Detti permessi per congedi parentali non acquisiscono alcuna valenza nei confronti di tutti gli istituti contrattuali.

I genitori di minori con handicap in situazione di gravità possono prolungare il congedo parentale per un periodo massimo non superiore a 3 anni (comprensivo di eventuali periodi di congedo fruiti ex art. 32 T.U.).

Art. 46 - Congedi per la malattia del figlio

Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre senza limiti fino a 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico.

Spettano 5 giorni all'anno dai 3 agli 8 anni del bambino dietro presentazione di apposita certificazione medica. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore. Per le predette assenze non spetta alcuna retribuzione, ma tali periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio.

Riposi orari per allattamento

Per la madre: 2 ore (4 ore per i parti plurimi), riposi da 1 ora ciascuno cumulabili dal 1° anno di vita del bambino. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.

Per il padre: il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al loro padre.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età la cooperativa o l'azienda può:

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

- telelavoro
- lavoro a domicilio
- orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita
- banca ore
- orario concentrato
- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

La determinazione delle modalità di cui al presente punto sono demandate alla contrattazione di II livello.

Art. 47- Servizio Militare-Servizio Civile

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di

anzianità - salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'impresa.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'impresa per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario. Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore. Le norme di cui al presente articolo si applicano, secondo le leggi vigenti in materia, anche ai lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

Art. 48 - Ritiro della patente di guida

Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo che non comporti il licenziamento in tronco, si veda ritirata la patente di guida e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna.

Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente, durante questo periodo, potrà essere destinato ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio.

L'impresa cooperativa dovrà ricollocare il socio o il lavoratore dipendente al livello occupazionale ricoperto precedentemente al ritiro della patente entro 30 gg. dal termine della causa della sanzione.

Il mancato assenso del socio lavoratore o del lavoratore dipendente, quando opposto senza giustificato motivo oggettivo, al trattamento di cui sopra, comporterà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore, quali il TFR, acquisiti prima del ritiro della patente.

Art. 49- Tutela dei tossicodipendenti

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere a familiari a carico che effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

Parimenti, l'azienda compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilita nel presente CCNL, fermo restando la sospensione a tutti gli effetti contrattuali e di legge del rapporto di lavoro.

Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali, l'azienda, a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuita.

Art. 50 - Ferie

Il socio e il lavoratore dipendente che ha un'anzianità di 1 mesi presso l'impresa, ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili:

- pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale su 5 giornate (settimana corta);
- pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale su 8 giornate.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio-31 agosto. Allargamenti della fascia temporale potranno essere concordati tra le parti stipulanti il presente CCNL a livello aziendale.

Al di fuori della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa cooperativa. Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa cooperativa, esse dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

Per ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il socio e il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute. L'eventuale rifiuto al rientro non può costituire giusta causa di licenziamento.

Durante il periodo di ferie spetta al socio e al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto. In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio e al lavoratore dipendente tanti 12simi 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.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

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

Art. 51 - 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, o il numero di protocollo identificativo del certificato.

Il socio e il lavoratore dipendente devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando 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:

a) Periodo di comporta

In caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 12 mesi in un arco temporale di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale. Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

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

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;

- malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo TFR. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi di t.b.c. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.



L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

b) Trattamento economico

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

- caso di malattia:

i primi 3 giorni (carenza) vengono retribuiti nella percentuale riconosciuta dall'INPS, se la malattia è superiore a 7 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero: integrazione della prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare, che per i soci lavoratori dipendenti sarà il 100% del trattamento minimo in conformità a quanto disposto dalla Legge 142/2001; dal 181° giorno al 270° corrispondenza del 50% della retribuzione globale, che per i soci lavoratori dipendenti sarà il 50% del trattamento minimo.

- nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale:

per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita;

per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 100% della retribuzione percepita;

per i giorni successivi dal 4° giorno a fine infortunio sarà riconosciuta la sola indennità riconosciuta dall'INAIL, e da eventuale polizza integrativa se stipulata.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. L'integrazione non è dovuta se l'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 cooperativa. Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle USL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

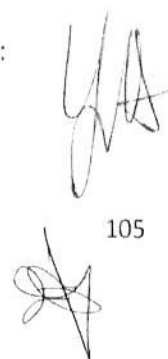
Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

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. 52 - Risoluzione del rapporto di lavoro -Preavviso

La risoluzione del rapporto di lavoro avviene per una delle seguenti cause:

- dimissioni;
- raggiungimento dei limiti di età;



- licenziamento con preavviso (per giustificato motivo) o senza (per giusta causa) ai sensi di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

La Società, qualora la natura della mancanza incida sul rapporto fiduciario, può procedere alla sospensione cautelativa del dipendente in attesa che vengano effettuati gli opportuni accertamenti. In tal caso il periodo di sospensione viene normalmente retribuito.

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro segue le vigenti disposizioni di legge.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, dovranno rispettare i seguenti tempi:

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dall'impresa cooperativa, i tempi di preavviso sono:

IMPIEGATI

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

1 - mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di livello A1, A2 e Quadri;

2 - mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di livello B1;

3 - mesi 1 per gli impiegati dal livello B2 al livello D2;

b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non 10:

1 - mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di livello A1, A2 e Quadri;

2 - mesi 2 per gli impiegati di livello B1;

3 - mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dal livello C1 al livello D2;

c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1 - mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di livello A1, A2 e Quadri;

2 - mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di livello B1 e B2;

3 - mesi 2 per gli impiegati dal livello B2 al livello D2.

OPERAI

Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere dalla loro anzianità di servizio.

I termini di preavviso di cui al presente articolo sono ridotti rispettivamente al 50% per gli impiegati e a 7 giorni di calendario per gli operai qualora sia il lavoratore a dare il preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

I termini della disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

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.

Specificamente per le cooperative, il rapporto di lavoro dei soci lavoratori si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie, come previsto ai sensi della legge 3.4.01 n. 142 e successive modifiche.

Art. 53 - Cessione - Trasformazione dell'Azienda - Liquidazione

Per il tempo di transazione, per la cessione e il fallimento dell'impresa cooperativa, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 54 - Codice disciplinare

Doveri del socio e del lavoratore dipendente:

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

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

Sanzioni disciplinari:

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

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;

- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto:

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa:

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per comportamento scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'impresa cooperativa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa cooperativa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale non viaggiante);
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno della impresa cooperativa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa cooperativa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a 7 giorni;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale viaggiante)
- per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni ma inferiore ai 5;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa cooperativa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento:

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra 8 e 10 giorni; per assenza ingiustificata pari a 5 giorni lavorativi o superiore;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'impresa cooperativa o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'impresa cooperativa;
- per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa cooperativa;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi; per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della impresa cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro nei confronti del quale quest'ultimo potrà presentare proprie osservazioni difensive.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 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, alla 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 dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro 20 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 del lavoro.

Le parti possono farsi assistere dalle Associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di 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.

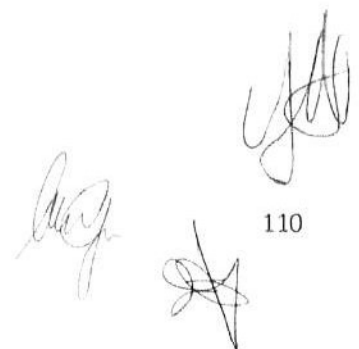
Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del socio e del lavoratore dipendente, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito e 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 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il socio e il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 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 r/r.



Art. 55-Cambio Appalto

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

- L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali e alle RSU.

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

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

TITOLO XI-RETRIBUZIONE

Art. 56 - Trattamento economico

La normale retribuzione del socio coimprenditore o del lavoratore dipendente è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL:

- paga base nazionale conglobata comprensiva dell'indennità di contingenza;
- E.D.R. di Euro 10,33;
- aumenti periodici di anzianità.

Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente Contratto.

Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.

Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

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

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di prestazione su 5 giorni settimanali e per 26 nel caso di prestazione su 6 giorni settimanali.

TRATTAMENTO ECONOMICO DAL 01 2023			
Livello	Lavoratori dipendenti di cooperativa	Integrazione per inflazione	Primo ingresso e reimpiego
Q	1.979,00	28,00	

A1	1.832,00	27,00	
A2	1.700,00	27,00	
B1	1.652,00	25,00	
B2	1.349,00	25,00	1360,00
C1	1.330,00	20,00	1308,00
C2	1.283,00	20,00	1250,00
D1	1.224,00	18,00	1187,00
D2	1.165,00	18,00	

TRATTAMENTO ECONOMICO DAL 01 LUGLIO 2023			
Livello	Lavoratori dipendenti di cooperativa		Primo ingresso e reimpiego
Q	2.000,00	28,00	
A1	1.850,00	27,00	
A2	1.730,00	27,00	
B1	1.665,00	25,00	
B2	1.365,00	25,00	1380,00
C1	1.345,00	20,00	1330,00
C2	1.300,00	20,00	1270,00
D1	1.245,00	18,00	1210,00
D2	1.190,00	18,00	

TRATTAMENTO ECONOMICO DAL 01 LUGLIO 2024			
Livello	Lavoratori dipendenti di cooperativa		Primo ingresso e reimpiego
Q	2015,00	28,00	
A1	1865,00	27,00	
A2	1745,00	27,00	
B1	1.680,00	25,00	
B2	1.380,00	25,00	1.395,00
C1	1.360,00	20,00	1.345,00
C2	1.320,00	20,00	1.290,00

D1	1.260,00	18,00	1.238,00
D2	1.210,00	18,00	

TRATTAMENTO ECONOMICO DAL 01 LUGLIO 2025			
Livello	Lavoratori dipendenti di cooperativa		Primo ingresso e reimpiego
Q	2.025,00	28,00	
A1	1.875,00	27,00	
A2	1.755,00	27,00	
B1	1.690,00	25,00	
B2	1.405,00	25,00	1.410,00
C1	1.380,00	20,00	1.360,00
C2	1.330,00	20,00	1.300,00
D1	1.275,00	18,00	1.243,00
D2	1.215,00	18,00	

Primo Ingresso: vi rientrano i lavoratori che alla Primo Ingresso: data di assunzione risultino privi di esperienza professionale pregressa e/o di conoscenze specifiche relative alle mansioni ad essi assegnate

Reimpiego: vi rientrano le assunzioni finalizzate a Reimpiego: l'inserimento di lavoratori con più di 50 anni di età, di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, di lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, di soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego

Formazione: Possono essere assunti in Primo ingresso Formazione e in Reimpiego i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli B2, C1, C2, D1 e per il settore di riferimento del presente CCNL. L'inquadramento di primo ingresso ha una durata massima di 2 anni ed in tale periodo l'azienda è

obbligata a garantire 120 di formazione complessive anche tramite il Fondo Interprofessionale e/o attraverso il Sistema della Bilateralità.

Scatti di anzianità

Sono previsti aumenti periodici di anzianità, rispetto alle tabelle sopra riportate, con cadenza biennale per un massimo di 6 scatti per la percentuale del 2.5% a far data dal 01 gennaio 2018.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella impresa cooperativa.

Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti di anzianità in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi; pertanto il dipendente conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi.

Art. 57 - Tredicesima mensilità

La Cooperativa corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di novembre.

Nei casi d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della tredicesima per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso la cooperativa.

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art. 58- Quattordicesima Mensilità

L'impresa corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile globale percepita dal lavoratore entro il 20 Luglio di ogni anno. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Al fine di promuovere un sistema integrato di interventi e servizi di rilevanza sociale in favore dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie, necessari al mantenimento e all'assistenza sociale, le Parti convengono che l'obbligatorietà dei ratei di quattordicesima vengano riconosciuti, in sede di contrattazione aziendale e/o territoriale, sotto forma di prestazioni di welfare aziendale per la generalità o categorie dei dipendenti, in conformità alle modalità stabilite nell'Accordo Quadro sottoscritto tra UNICOOP e la Confederazione UGL in data 31/03/2017.

Tali accordi aziendali dovranno essere approvati sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze per il perseguimento di una delle finalità specificate dal combinato disposto dell'art. 8, 2° comma della L. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011.

Le imprese che applicano il presente CCNL, in caso di stipula dei suddetti accordi aziendali, per poter fruire degli esoneri fiscali e contributivi previsti dalla normativa attualmente in vigore si avvarranno dell'assistenza della Organizzazione datoriale firmataria del presente accordo.

WELFARE AZIENDALE

Al fine di promuovere un sistema integrato di interventi e servizi sociali in favore dei lavoratori e soci coimprenditori dipendenti e delle loro famiglie, le Parti rinviando alle disposizioni contenute nell'Accordo Quadro sottoscritto tra la UNICOOP e la Confederazione UGL in data 31 marzo 2017 per quanto riguarda la facoltà di conversione, in sede di contrattazione di II livello, di una quota parte del salario in prestazioni e servizi di welfare aziendale; le Parti convengono altresì che le prestazioni, opere e servizi di cui al comma 51 del TUIS possano essere corrisposti in sostituzione dei permessi/riposi maturati ma non goduti dai dipendenti nel rispetto di quanto stabilito nel suddetto Accordo Quadro.

Tali accordi aziendali dovranno essere approvati sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze per il perseguimento di una delle finalità specificate dal combinato disposto dell'art. 8, 2° comma della L. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011.

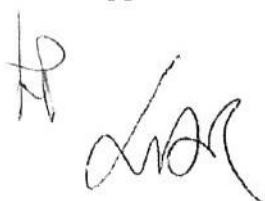
Le imprese che applicano il presente CCNL, in caso di stipula dei suddetti accordi aziendali, per poter fruire degli esoneri fiscali e contributivi previsti dall'art. 184 della legge 208/2015 e dall'art. 51 comma 2 del D.P.R. 917/1986 si avvarranno dell'assistenza della Organizzazione datoriale firmataria del presente accordo.

Art. 59 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga.

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

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al socio e al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della impresa cooperativa, il nome e il cognome del socio o del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 CC, come modificato dalla legge 11.8.73 n. 533.



Art. 60 – Scatti Biennali per gli Impiegati e Anzianità forfettaria di Settore per gli Operai

SCATTI BIENNALI PER IMPIEGATI

Sono previsti aumenti periodici di anzianità, rispetto alle tabelle sopra riportate, con cadenza biennale per la percentuale del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto e sull'indennità di contingenza.

L'impiegato ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali d'anzianità, fino al raggiungimento del 50% della retribuzione tabellare dell'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità di servizio. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

ANZIANITA' FORFETTARIA DI SETTORE PER GLI OPERAI

In considerazione della specificità del settore caratterizzato da appalti di durata predeterminata agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse riportate nella seguente tabella.

Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa, non prevedendo ulteriori scatti.

Il valore corrispondente alla anzianità forfettaria di settore sarà tenuto distinto dalla retribuzione tabellare e sarà computato ai fini dello straordinario, ferie, festività, 13a, 14a, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio. L'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta per i primi quattro anni di anzianità nel settore. A partire dal quinto anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto, sarà corrisposto secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al presente CCNL.

Livello	Importi da 2022
B1	82,99
B2	66,77
C1	63,15
C2	58,18
D1	54,39
D2	51,02

Art. 61 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto, come previsto e disciplinato dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.

- 1) Retribuzione tabellare;
- 2) Indennità di contingenza;
- 3) Anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;
- 4) Eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13° mensilità;
- 6) 14° mensilità;
- 7) Indennità che abbiano carattere non occasionale;
- 8) Accordi integrativi.

Art. 62 - Indennità

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

Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% mensile della paga base.

Indennità in caso di morte

In caso di morte del socio e del lavoratore dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 CC, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del socio o del lavoratore dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del socio lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità mezzi di locomozione

L'impresa cooperativa corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità lavoro disagiato

Per ogni giornata in cui i soci e i lavoratori dipendenti effettuino la prestazione con l'impiego di scala aerea o ponte o bilancino sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.

Indennità di alta montagna

Ai soci e ai lavoratori dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna la impresa cooperativa corrisponderà un'indennità da concordarsi con le Organizzazioni sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità di lontananza dai Centri abitati

Qualora la sede della cooperativa sia distante dal più vicino Centro abitato oltre km. 3 e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, la cooperativa se non provveda direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi con le parti sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali

Al socio o al lavoratore dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità da concordarsi con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità di turno

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

TITOLO XII- PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO***Art.63-Tutela della privacy***

Per quanto riguarda la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.Lgs del 30/06/2003, n. 196 e al Regolamento Europeo della Privacy n. 2016/679 (c.d. "GDPR").






Art. 64- Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'impresa cooperativa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato dell'art. 2087 c.c. e del D.Lgs n. 81/2008.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di II livello.

Art. 65-Rappresentante per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle cooperative che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente eletto tra i rappresentanti sindacali. Nelle cooperative che impiegano personale inferiore alle 16 unità, invece, il RLS è eletto al proprio interno o individuato, per più aziende e/o cooperative in ambito territoriale o del comparto produttivo.

Il presente CCNL è siglato in data 01/02/2013..... dalle sigle in calce ed è composto da 65 articoli.

Del presente documento sono prodotte n. 1..... copie originali.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente
Prof. Marco Ginanneschi

