

C.C.N.L. 28 luglio 2005 - Personale socio e dipendente dalle cooperative sociali esercenti attività non medica presso case di cura, comunità educative e socio-assistenziali, case di soggiorno per anziani, servizi socio-assistenziali ed educativi per minori, disabili, anziani, studi dentistici (sottoscritto da Unci, Unsic e Fials-Confisal, Confisal)

Premessa

Le organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie ritengono di aver dato con il contratto una prima importante risposta alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale della occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale della economia e della produttività del Paese.

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

Tale centralità riservata al socio co-imprenditore, infatti, garantirà un adeguamento della azione produttiva ai cicli della economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sulla occupazione.

Nel presente contratto si reputa opportuno tenere presente quanto previsto dalla L. 3 aprile 2001, n. 142 e, in particolare, l'art. 3, che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore e l'art. 6 che prevede per le cooperative la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai contratti collettivi applicati e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori e dalla L. 14 febbraio 2003, n. 30 e dal D.Lgs. n. 276/03 e dal D.Lgs. n. 251 del 6 ottobre 2004.

In detto regolamento dovrà inoltre essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato (così come previsto dalla predetta L. n. 142/01 e successive modifiche), il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente ccnl.

Le parti ritengono che i rapporti di lavoro pertinenti le forme tipiche e atipiche ammissibili in base all'art. 1, L. n. 142/01, sono da considerarsi fattispecie ricomprese nella disciplina regolamentata dal presente articolato.

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

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi della 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 della occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le organizzazioni sindacali e datoriali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle organizzazioni sindacali e datoriali, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio della impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

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

Le parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche peculiari rispetto al restante mondo imprenditoriale. Le organizzazioni sindacali firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione della impresa cooperativa in Italia.

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

- il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, e uno standard retributivo a garanzia della equità distributiva dei salari che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto;

- il secondo, di livello territoriale o aziendale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio-economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da fortissimi squilibri.

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

Riconfermando gli impegni già precedentemente assunti e nel rispetto della coerenza dichiarata in tema di politica dei redditi, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulla evoluzione del costo della vita.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire. In tutti gli ambiti territoriali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

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

Titolo I - Validità e sfera di applicazione del contratto

1. - Il presente ccnl 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, per conto terzi, le seguenti attività non mediche presso case di cura, comunità educative e socio-assistenziali, case di soggiorno per anziani, servizi socio-assistenziali ed educativi per minori, disabili, anziani, studi dentistici:

- 1) operatore socio-sanitario e assistenziale;
- 2) massaggiatore, operatore addetto assistenza non qualificato, operatore generico;
- 3) puericultrice;
- 4) assistente sociale;
- 5) collaboratore professionale specializzato;
- 6) addetto alla piscina;
- 7) assistente sanitario;
- 8) tecnico sanitario di radiologia medica;
- 9) addetto alle pulizie;
- 10) direttore amministrativo;
- 11) collaboratore amministrativo;
- 12) assistente amministrativo di concetto;
- 13) assistente amministrativo d'ordine;
- 14) addetto al centralino;
- 15) addetto alla cucina;
- 16) manutentore;
- 17) infermiere generico;
- 18) infermiere professionale;
- 19) fisioterapista;
- 20) infermiere caposala;
- 21) responsabile di nucleo;
- 22) educatore professionale;
- 23) animatore

e limitatamente, per i soci lavoratori delle cooperative che prescelgono la forma del lavoro dipendente.

Il presente ccnl deve essere richiamato nel regolamento previsto dall'art. 6, L. 3 aprile 2001, n. 142.

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

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai fondi per la formazione professionale, erogati da enti pubblici, nazionali, regionali provinciali e/o della UE, sia compreso l'impegno da parte delle cooperative alla applicazione del presente ccnl. Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente ccnl non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente ccnl, che restano a lui assegnate *ad personam*.

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

Titolo II - Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

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

- a) contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di 2° livello: contratto integrativo territoriale o aziendale.

3. - La contrattazione collettiva di 1° livello vuole riconoscere alle cooperative il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente ccnl.

Il presente ccnl è formato da una parte normativa la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale.

Per il rinnovo del presente ccnl è necessario che una delle parti dia, almeno 3 mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo ccnl per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente ccnl, e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata "indennità di vacanza contrattuale" (IVC).

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

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% della inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del ccnl la IVC cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente ccnl verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere oltre le materie specifiche anche sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) costituzione e funzionamento della commissione di garanzia e conciliazione;
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

4. - La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale o provinciale o aziendale. Essa riguarda materie e istituti stabiliti dal presente ccnl, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

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

a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;

b) determinazione dell'elemento economico "Premio produzione". Detto elemento sarà concordato, in sede regionale o provinciale o aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti o nella regione o nella provincia o nella azienda, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali;

c) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla L. n. 626/94 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;

d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente ccnl, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto all'art. 55, comma 2, D.Lgs. 10 settembre 1903, n. 276;

e) attuazione della disciplina della formazione professionale;

f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal presente ccnl, mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo territoriale regionale o provinciale o aziendale, ha durata quadriennale.

Nell'arco di vigenza del presente ccnl potrà aversi una sola fase negoziale a livello regionale o provinciale o aziendale, da svolgere conformemente alla seguente procedura.

La richiesta di stipula della contrattazione territoriale deve essere presentata dopo almeno 1 mese dal deposito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale del presente ccnl.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 giorni decorrente dalla apertura delle trattative.

Titolo III - Diritti sindacali e di associazione

5. - Le parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 8 ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente ccnl.

I soci e i lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 3, D.L. n. 318 del 14 giugno 2006, convertito con modificazione in L. n. 402 del 29 luglio 1996.

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

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

6. - In applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, nelle cooperative con più di 15 e fino a 100 soci e lavoratori dipendenti, designare 1 rappresentante sindacale; nelle cooperative da 101 a 300 soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 rappresentanti sindacali e oltre questa soglia ogni 300 soci o dipendenti possono designare 3 rappresentanti sindacali.

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

7. - I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 ore per ciascun dipendente.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 giorni in anticipo dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente ccnl.

8. - Per i soci e lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreterie o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31, L. n. 300/70.

9. - Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente ccnl il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. La ripartizione avverrà nel seguente modo come da delega firmata dal socio o dal lavoratore dipendente.

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente ccnl comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla sede centrale dell'Unci un contributo pari allo 0,50% del monte salari mensile corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti attraverso la convenzione Inps come da circolare n. 105/03.

Quota di servizio contrattuale - Le aziende mediante affissione in bacheca nei mesi di dicembre e gennaio comunicheranno che in occasione del rinnovo del ccnl il sindacato stipulante _____ chiede ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute per il rinnovo contrattuale di € 20,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta a febbraio 2005.

Le aziende consegneranno ai lavoratori dipendenti e ai soci lavoratori l'apposito modulo che consente al lavoratore di rifiutare tale richiesta che dovrà essere consegnata all'azienda entro il 5 febbraio 2005.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla Fials nazionale.

Le quote trattenute verranno versate sul c/c bancario n. 527377201/42 intestato a Fials - Segreteria Generale presso la Banca Intesa, corso Re Umberto I - 72100 Brindisi.

10. - Le parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del Paese e alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente ccnl anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Nota a verbale Unci - Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal Titolo III, L. n. 300/70 subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo status di socio lavoratore così come previsto ai sensi della L. 3 aprile 2001, n. 142.

Titolo IV - Decorrenza, durata

11. - Il presente ccnl decorre dal 28 luglio 2005 e scadrà il 27 luglio 2009, per la materia di natura economica scadrà il 27 luglio 2007.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

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

Titolo V - **Esclusività di stampa, distribuzione contratti**

12. - Il presente ccnl conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

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

13. - In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente ccnl al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel), al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e agli enti previdenziali e assistenziali interessati.

Le cooperative sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo-assunto copia del presente ccnl.

Titolo VI - **Efficacia del contratto**

14. - Le norme del presente ccnl sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, dei soci e dei lavoratori e sono impegnative per le organizzazioni stipulanti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente ccnl, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

Titolo VII - **Mobilità e mercato del lavoro**

15. - Ferma restando la possibilità di utilizzare, per i lavoratori dipendenti, in rapporto alle differenti esigenze delle cooperative, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (L. 23 luglio 1991, n. 223 e L. 19 luglio 1993, n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente ccnl, 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 ccnl 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 manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;

b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;

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

Distacco - La cooperativa per soddisfare un interesse proprio può inviare alle dipendenze di un soggetto terzo uno o più lavoratori o soci lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Requisiti di legittimità - a) temporaneità; b) sussistenza di un interesse al distacco in capo alla 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. Esso non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

È demandata alla contrattazione aziendale la pratica attuazione di questo istituto.

Titolo VIII - **Classificazione del personale**

16. - *Livello 1* - Appartengono a questo livello: i soci e i lavoratori che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali, tutti gli incarichi, inerenti l'attività della azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti (impiegati con funzioni direttive).

Livello 2 - Appartengono a questo livello: i soci e lavoratori dipendenti responsabili del servizio relativo alla gestione del personale e amministrativo.

Livello 3 - Appartengono a questo livello: i soci e i lavoratori che oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al livello 4 sono altresì dotati di diploma riconosciuto e attinente alla mansione, esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo della azienda e attività di supervisione degli uffici.

Livello 4 - Appartengono a questo livello:

- i soci e i lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche (assistente socio-sanitario e socio-assistenziale qualificato, addetto alla assistenza per anziani, bambini e disabili);

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

Livello 5 - Appartengono a questo livello: i soci e i lavoratori che ricoprono la qualifica di ausiliario semplice (bagnino, telefonista, operaio, addetto alla cucina, addetto alla lavanderia, ausiliario socio-sanitario e di assistenza agli anziani, ai bambini e ai disabili).

Livello 6 - Appartengono a questo livello: i soci e i lavoratori addetti alle pulizie e alla custodia locali.

Titolo IX - Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly

17. - Il socio e il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno 3 mesi, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inserito nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

18. - Vengono considerati “jolly” quei soci e quei lavoratori dipendenti cui la cooperativa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell’intero ciclo di produzione presente nella cooperativa stessa.

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

Titolo X - Assunzione, documentazione

19. - L’assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L’assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni.

- 1) tipologia del contratto di assunzione;
- 2) data di inizio del rapporto di lavoro e sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) località in cui presterà la sua opera;
- 4) categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, qualifica e retribuzione;
- 5) indicazione della applicazione del presente ccnl;
- 6) durata dell’eventuale periodo di prova;
- 7) indicazione del numero di iscrizione al libro matricola;
- 8) altre eventuali condizioni concordate.

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

La cooperativa deve consegnare ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente ccnl.

20. - Per l’assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- 1) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- 2) dichiarazione dell’eventuale stato di disoccupazione;
- 3) libretto di indennità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- 4) documentazione e dichiarazioni necessarie per l’applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 5) accettazione della lettera di assunzione;
- 6) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- 7) altri documenti e certificati che la cooperativa richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

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

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

La cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

22. - In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2, L. n. 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a) le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli 1 e 2;
- b) le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli 3, 4 e 5 a condizione che abbiano già prestato servizio presso cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio o attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

Titolo XI - Periodo di prova

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

Soci lavoratori

1	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2, 3	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
5	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
6	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Dipendenti

1	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2, 3	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
5	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa
6	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'art. 10, L. n. 604 del 15 luglio 1996.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso.

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

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

Nota a verbale Unci - Per i soci lavoratori il periodo di prova può essere stabilito di durata maggiore rispetto a quello contrattuale per consentire alla cooperativa di definire l'idoneità di un soggetto che deve entrare a far parte della compagine sociale con i doveri da ciò derivanti così come previsto ai sensi della L. 3 aprile 2001, n. 142.

Titolo XII - Orario di lavoro

24. - La durata del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle cooperative è fissato in 40 ore settimanali distribuito su 5 o 6 giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

La durata massima della singola settimana lavorativa (7 giorni) è di 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario.

La durata massima media della settimana lavorativa (48 ore) può essere adottata per un periodo di 4 mesi prorogabili a 10 mesi per ragioni obiettive, tecniche o inerenti alla organizzazione di lavoro.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro pari o superiori a 10 minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della cooperativa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5, R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

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

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

Durante l'orario di lavoro, il socio o il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dalla cooperativa senza esserne autorizzato; il trattarsi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

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

Le parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. del 30 agosto 2009.

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

Flessibilità tempestiva - Per necessità a causa della intensità della attività le cooperative possono superare il normale orario settimanale.

Per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente la cooperativa corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

La compensazione tra ore in supero e ore in riduzione dovrà avvenire entro 12 mesi dall'inizio della flessibilità.

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

Prestatori di lavoro ripartito - La contrattazione regionale o provinciale aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a 2 o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (job-sharing), tenendo presente che i 2 soci o lavoratori:

a) assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni socio o lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;

b) hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;

c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i soci o i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;

d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei soci o lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta della cooperativa, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.;

e) il socio o il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente ccnl.

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

La reperibilità può essere:

- esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata e il compenso;
- interna: il socio o il lavoratore dipendente è reperibile nelle ore notturne all'interno della cooperativa, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione della cooperativa e ad essi è riconosciuto l'importo fisso di € 15 lordi per ciascuna notte di servizio.

26. Richiamo in servizio - Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente in riposo può essere richiamato in servizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa.

Titolo XIII - **Telelavoro**

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

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

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

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

28. - 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.

29. - 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 sia a quello remotizzato.

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

30. - Il telelavoro ha carattere volontario sia per la cooperativa che per il socio o lavoratore dipendente.

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

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

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

Il socio o il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

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

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

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

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

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

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

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

33. - La cooperativa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del D.Lgs. del 19 luglio 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270 CEE relativa ai videoterminali, che dell'art. 29, comma 1 del decreto legislativo il quale sancisce che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoristi.

34. - 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.

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

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

36. - Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni della cooperativa;

- il carico di lavoro;

- eventuale fascia di reperibilità;

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione della organizzazione al telelavoratore socio o dipendente.

37. - Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal D.Lgs. 66/2003:

- 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);

- articoli 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

38. - Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano all'interno della cooperativa.

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

Titolo XIV - **Personale non soggetto a limitazione di orario**

40. - 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, R.D.L. n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i soci o i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3, R.D. n. 1955/23).

I soci e i lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto a una indennità speciale nella misura del 20% della paga base nazionale.

Titolo XV - **Orario di lavoro per i lavoratori di minore età**

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

Titolo XVI - **Lavoro domenicale, festivo, notturno**

42. - Per quanto non previsto dal presente ccnl, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di legge.

43. - Il lavoro ordinario notturno viene maggiorato della percentuale del 15% da calcolarsi sulla paga base nazionale.

44. - Il lavoro ordinario prestato nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20%, da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22 alle ore 6; il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22 alle ore 6, dovrà osservare un riposo di almeno 12 ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

45. - Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fatte salve le condizioni di maggior favore.

Titolo XVII - **Lavoro straordinario**

46. - Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario e sono ammesse:

- per eccezionali esigenze tecnico-produttive e impossibilità di fronteggiarle con l'assunzione di nuovo personale;
- per causa di forza maggiore;
- per far fronte ad una situazione che possa dare luogo ad un grave e immediato pericolo ovvero un danno alle persone e alla produzione.

Ai fini del calcolo del superamento del limite di 48 ore nella media dell'orario settimanale di lavoro, non sono tenuti in considerazione i periodi di ferie godute e i periodi di assenza per malattia.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 ore annue. Il socio lavoratore e il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i soci e i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 1) 10% per le prestazioni di lavoro dalla 41a in poi;
- 2) 15% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 3) 20% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 4) 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo;

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

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

Titolo XVIII - **Lavoratori a turni**

47. - Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

- 1) 10% per le prestazioni di lavoro notturno;
- 2) 10% per le prestazioni di lavoro festivo.

Titolo XIX - **Lavoro a tempo determinato**

48. - Le assunzioni con contratto a termine sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.

In tutte le cooperative comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art 1 del presente ccnl, ai sensi dell'art. 23, L. 28 febbraio 1987, n. 56, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale che non potrà superare il 20% annuo del personale occupato, oltre che nella ipotesi di cui all'art. 1, L. 18 aprile 2062, n. 230, all'art. 12, L. 24 giugno 2087, n. 195 e successive modificazioni e integrazioni è consentito, in relazioni a particolari esigenze aziendali e al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- a) per sostituzioni di soci e di lavoratori dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, servizio militare e in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- b) per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;
- c) per sostituzione, anche parziale, di soci e di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno della cooperativa o per soci e per i lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- d) in periodi di intensificazione della attività;
- e) per sostituzione di personale dipendente a part-time, post-maternità;
- f) per attività straordinarie connesse alla fase di lancio di nuovi prodotti;
- g) per sostituzione di soci e di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- h) per fabbisogni connessi alle attività amministrative e alla modifica del sistema informatico, all'inserimento di nuove procedure informative generali e di settori, di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione;
- i) per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
- j) per l'assistenza specifica nel campo della prevenzione, della sicurezza del lavoro e per l'ambiente;
- k) per le figure professionali non esistenti in azienda.

Le parti stabiliscono che:

1) Ai sensi dell'art. 1, L. 28 febbraio 1987, n. 56, le parti stabiliscono che sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di norma di durata non inferiore a 1 mese e non superiore a 12 mesi, comunque prorogabili, ai sensi della L. 25 aprile 2062, n. 230;

2) i soci lavoratori e i lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza alla assunzione qualora la cooperativa ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione e alle condizioni previste dall'art. 23, comma 2, L. n. 26/87;

3) in caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro;

4) nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il socio lavoratore e il lavoratore dipendente devono essere espressamente informati di quanto disposto dal comma 4, art. 23, L. n. 56/87 (decadenza delle iscrizioni e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento).

Le cooperative non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze soci e lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato. Le cooperative che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla commissione di garanzia e conciliazione indicata nel presente ccnl.

Titolo XX - **Lavoro parziale o part-time, genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti**

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

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

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

Comunque la cooperativa è tenuta annualmente a comunicare alla RSA, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

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

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

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

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale anche a tempo determinato è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

La maggiorazione retributiva è quella prevista all'art. 46 del presente contratto. È possibile per necessità aziendali, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile). Le suddette necessità vanno illustrate al dipendente e socio-lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

Nel primo caso va stipulato in forma scritta e convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale non è ammesso il diritto di precedenza a favore dei soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.

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

50. - I soci e i lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti, riconosciuti dal Servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori dipendenti.

Per i soci e i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciuto dalla Asl, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Titolo XXI - Apprendistato

51. - Le parti, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative, ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento della occupazione giovanile.

Le norme vigenti in materia (L. n. 30/03, D.Lgs. n. 276/03 e L. n. 80/05) hanno modificato la previgente disciplina. In particolare l'apprendistato passa da 1 a 3 tipologie contrattuali:

1) contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale: durata non superiore a 3 anni (giovani dai 15 ai 18 anni di età). L'inquadramento e il trattamento economico sono fissati ad un livello inferiore alla categoria per la quale è finalizzato il contratto di apprendistato professionalizzante. La durata della formazione è prevista in 80 ore annue;

2) contratto di apprendistato professionalizzante che qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale:

- durata da 2 a 6 anni (giovani dai 18 ai 29 anni) con inquadramento retributivo, per i primi 12 mesi, non inferiore di 2 livelli alla qualifica da conseguire.

Durata:

- 4 anni per le qualifiche previste ai livelli 4 e 3;
- 5 anni per le qualifiche previste ai livelli 2 e 1.

Il piano formativo individuale deve contenere:

- a) il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- b) il tutore.

La durata della formazione è di 120 ore annue che può essere svolta anche all'interno dell'azienda a condizione che:

- siano presenti i requisiti previsti dalle leggi in materia (D.Lgs. n. 276/03, L. n. 80/05). In ordine al tutore e alla idoneità dei locali;

- i periodi di apprendistato che non siano separati da interruzioni superiori a 1 anno e se si riferiscono alle stesse attività lavorative possono essere cumulati;

3) contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione:

- di titolo di studio a livello secondario
- di un titolo di studio universitario
- di un titolo di studio di alta specializzazione

L'ente bilaterale stipulerà accordi con le università o scuole specializzate che si baseranno su una forte integrazione fra percorso realizzato in azienda e quello realizzato negli atenei.

52. Proporzione numerica - Le parti convengono che la cooperativa o azienda può occupare come apprendisti non più del 50% del personale specializzato o qualificato in essere presso di essa.

In deroga per le cooperative o aziende che non hanno personale specializzato o qualificato o ne hanno meno di 3, essa può assumere fino a 3 apprendisti.

Durante il periodo di apprendistato i soci e i lavoratori dipendenti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge.

53. Assunzione - Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione:

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

54. - La cooperativa o azienda non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

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

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

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

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

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Comunque, indipendentemente dal livello di riferimento, la durata massima del periodo di prova non può essere inferiore a 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

56. Malattia e infortunio - L'apprendista, superato il periodo di prova, avrà diritto a una indennità del 50% della retribuzione lorda solo in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso a carico della cooperativa o azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto, a carico della cooperativa o azienda, alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione lorda fino al 180° giorno.

Nota a verbale n. 1 - L'apprendistato per il settore della cooperazione va rivisto anche ai sensi dell'art. 2527 c.c. (socio in prova). Pertanto l'apprendista oltre al raggiungimento di una qualifica professionale deve anche svolgere un percorso formativo idoneo alla acquisizione di conoscenze atte al superamento dello status di socio in prova nei tempi previsti per l'apprendistato.

Nota a verbale n. 2 - Agli apprendisti vanno riconosciuti tutti gli istituti contrattuali a loro applicabili.

Nota a verbale n. 3 - Le parti si riuniranno ogniqualvolta saranno apportate modifiche o integrazioni alle leggi vigenti in materia di apprendistato.

Titolo XXII - Formazione professionale. Contratto inserimento o reinserimento

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

- a) un efficace inserimento di tutti i soci e lavoratori dipendenti neo-assunti;
- b) un proficuo aggiornamento dei soci e lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;

c) un pronto inserimento dei soci e lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

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

59. - Ai sensi dell'art. 54 e seguenti, D.Lgs. 10 settembre 1993, n. 276 e del Protocollo d'intesa 26 ottobre 2004 possono essere stipulati contratti di inserimento.

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

a) 1° anno: 85% della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento;

b) 2° anno: 90% della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

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

60. *Contratto intermittente con prestazione di carattere discontinuo o intermittente* - Questo istituto è demandato alla contrattazione aziendale in contratto intermittente può essere concluso con prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età anche se pensionati.

Titolo XXIII - **Lavoratori studenti**

61. - Per le cooperative si conviene:

a) *lavoratori studenti universitari* - a tali soci e lavoratori dipendenti sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno;

b) *lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali* - a tali soci lavoratori e lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai soci e lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

La cooperativa potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 20% dei soci e dei lavoratori occupati dalla cooperativa, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento della attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della L. n. 402/96;

c) *tirocinio estivo di orientamento* - alla contrattazione aziendale è demandata l'eventuale attuazione di questo istituto con riferimento all'art. 18, L. n. 196/97, D.M. n. 142/98 e art. 60, D.Lgs. n. 276/03.

Titolo XXIV - **Contratto di lavoro di lavoratori extracomunitari e di lavoratori portatori di handicap**

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

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

Titolo XXV - **Occupazione femminile**

64. - Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive a favore della occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Sarà istituito entro 90 giorni un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da 1 membro in rappresentanza dell'Unci, 1 in rappresentanza della Confasal e 1 in rappresentanza di Unsic che saranno designati dalle rispettive parti firmatarie del presente contratto.

La sede operativa sarà presso il costituendo ente bilaterale di settore.

Titolo XXVI - **Mobbing**

65. - Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità e inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

Il mobbing invece crea una sorta di azioni con le quali un dipendente, nei luoghi di lavoro, viene dai colleghi maltrattato o perseguitato in maniera sistematica e sottoposto quindi a pressioni psicologiche per isolarlo mettendolo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni per casi di mobbing come dequalificazione e sovraccarico di lavoro.

Il mobbing può diventare una vera e propria malattia professionale ad oggi non gabellata (D.P.R. n. 179/88).

66. - Le parti ritengono di costituire una commissione paritetica per le pari opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia, nell'ambito del rapporto di lavoro.

67. Si possono avere vari tipi di mobbing:

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

Titolo XXVII - **Riposo settimanale, festività, permessi retribuiti, permessi straordinari retribuiti, permessi non retribuiti**

68. - Il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.

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

a) festività nazionali

25 aprile (ricorrenza della Liberazione)

1° maggio (festa dei lavoratori)

2 giugno (festa della Repubblica)

b) festività infrasettimanali

1° giorno dell'anno

Epifania

lunedì di Pasqua

15 agosto (Assunzione)

1° novembre (Ognissanti)

8 dicembre (Immacolata Concezione)

25 dicembre (Natale)

26 dicembre (S. Stefano)

S. Patrono

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta 1 giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto a una 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.

Al socio e al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente ccnl, salvo che venga concessa 1 giornata di riposo compensativo.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre spostata alla 1a domenica di novembre, il socio e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

70. - Ai soci e al lavoratore dipendente potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la 1a ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5 marzo 1977, n. 937).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno.

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

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

71. - Le parti convengono che il socio lavoratore e il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sottoelencati:

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

e) al socio e al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro il socio e il lavoratore dipendente concederanno 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.

72. - 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.

Titolo XXVIII - **Sospensione, soste, riduzione d'orario, recuperi**

73. - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi. In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle organizzazioni sindacali aziendali, ove esistenti, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni; in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione.

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

Titolo XXIX - **Intervallo per la consumazione dei pasti**

74. - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezzora ad un massimo di 2 ore, e viene concordato tra soci e i lavoratori dipendenti e il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.

Titolo XXX - **Congedo per matrimonio**

75. - Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 40 ore di normale retribuzione.

Per i soci e i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'Inps.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal socio 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.

Titolo XXXI - **Servizio militare. Volontariato**

76. - In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L.Cps 13 settembre 1946, n. 303. Al socio e al lavoratore dipendente ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui al

citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, saranno riconosciuti - agli effetti della anzianità - il periodo trascorso sotto le armi.

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

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

77. - Per il socio e per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal D.P.R. n. 61/94, dalla L. n. 162/92 e dal D.M. n. 379/94 applicativo della stessa.

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

Ai soci e ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle L. n. 49/97 e 266/91, le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a 1 anno fino ad un massimo di 2, salvo casi particolari.

Titolo XXXII - Maternità

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

Le parti concordano che la disposizione della L. 31 dicembre 2071, n. 1204, in materia di permessi 'post partum', trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dall'art. 7, L. n. 1204/71, nonché dalla sentenza n. 1/87 della Corte Costituzionale, Direttiva CEE n. 96/94, L. 8 marzo 2000 n. 53 e D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001.

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

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 2036, n. 2128.

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

- a) per 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per 3 mesi dopo il parto;
- c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso.

Inoltre la dipendente ha facoltà di prolungare fino ad 1 mese prima della data presunta del parto ed astenersi per i 4 mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della Ssn e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione provinciale del lavoro - Servizio ispettivo.

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.

Ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi nei primi 8 anni di età del bambino elevabili a 7 mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di 3 mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i 10 mesi, elevabili a 11 se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi.

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 dall'art. 74, L. 23 dicembre 2078, n. 833. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del comma 6, art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6, L. 30 dicembre 2071, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7, L. 30 dicembre 2071, n. 1204.

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

della 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.

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

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;

- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e della organizzazione del lavoro come:

- a) telelavoro
- b) lavoro a domicilio
- c) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita
- d) banca ore
- e) orario concentrato;

- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

Titolo XXXIII - **Ferie**

80. - Il socio e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto hanno diritto a un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 settimane, salvo quelle previste per legge (fanciulli e adolescenti).

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

Compatibilmente con le esigenze della cooperativa e quelle dei soci e dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a 2 settimane.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

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

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

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio 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.

Titolo XXXIV - **Aspettativa**

81. - Al socio o al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza della anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in 2 periodi pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 mesi.

Il socio o il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

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

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

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

Titolo XXXV - **Malattia, infortuni**

82. - L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre il socio e il lavoratore dipendente devono trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico.

Il socio e il lavoratore dipendente deve 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 e 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 compenso

1) in caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a 2 anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa di 6 mesi fino ad un massimo di 9 mesi (6 mesi + 3 mesi) anche in 3 anni solari;

2) in caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a 2 anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, e anche per eventi morbosi diversi, di 12 mesi fino ad un massimo di 16,5 mesi (12 mesi + 4,5 mesi) nel periodo di 3 anni;

3) in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale il socio e il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto alla conservazione del posto fino a quando dura la inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al socio e al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla L. 6 agosto 2075, n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC;

4) in caso di malattia professionale il socio e il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione della anzianità. La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo. 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.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al socio e al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al socio e al lavoratore di riprendere servizio, questi possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso.

Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il socio e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi della assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, il socio e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al socio e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

B) Trattamento economico

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

- caso di malattia:

1) i primi 3 giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 60%, solo se la malattia sia superiore a 10 giorni lavorativi;

2) per il socio lavoratore e per il lavoratore dipendente: integrazione della prestazione Inps fino a garantire l'80% dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi;

- caso di infortunio o malattia professionale:

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

2) per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 60% della retribuzione percepita;

3) per i giorni successivi dal 4° giorno a fine infortunio una integrazione al fine di garantire il 90% dello stipendio lordo che avrebbe percepito.

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 della cooperativa.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle Usi 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.

Titolo XXXVI - Trattamento economico

83. - La normale retribuzione del socio e del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

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

b) elemento economico "premio produzione", di cui al presente ccnl;

c) eventuali scatti di anzianità, di cui presente ccnl;

d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia nazionale che territoriale, di cui al presente ccnl.

L'elemento economico "premio produzione" deve essere calcolato fra le parti stipulanti il presente ccnl nella contrattazione territoriale o aziendale.

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

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i soci e lavoratori dipendenti e in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

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 5% mensile della paga base nazionale.

Categoria	Retribuzione 2005	Retribuzione 2006	Retribuzione 2007
I	1.473,97	1.531,40	1.569,68
II	1.311,24	1.362,33	1.396,39
III	1.145,18	1.189,80	1.219,54
IV	1.047,77	1.088,60	1.115,81
V	904,04	939,26	962,74
VI	865,03	898,46	920,93

La cooperativa non può corrispondere ai propri soci una retribuzione inferiore al solo trattamento economico minimo previsto dal presente ccnl.

Titolo XXXVII - Aumenti periodici di anzianità

84. - L'anzianità di servizio decorre dal giorno della assunzione nella cooperativa.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 2% della paga base nazionale e decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al socio e al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 scatti biennali di anzianità.

Titolo XXXVIII - Gratifica natalizia

85. - In occasione delle feste natalizie la cooperativa dovrà corrispondere al socio e al lavoratore dipendente un importo pari a 1 mensilità della normale retribuzione.

Il caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso la cooperativa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Titolo XXXIX - Indennità

86. - Il presente ccnl prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al socio lavoratore o al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

indennità in caso di morte - in caso di morte del socio e del lavoratore dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 c.c., 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 della indennità, se non vi è accordo fra 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. È nullo ogni patto anteriore alla morte del socio lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità;

indennità mezzi di locomozione - la cooperativa corrisponderà al socio o al lavoratore dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio una indennità mensile da concordarsi con le RSA;

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 gabellare;

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 cooperativa corrisponderà una indennità da concordarsi con le organizzazioni sindacali aziendali;

indennità di lontananza dai centri abitati - qualora la sede della cooperativa sia distante dal più vicino centro abitato oltre 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 aziendali;

indennità zona malarica - il socio o il lavoratore dipendente che presta servizio in zona malarica riconosciuta tale dalla Asl competente ha diritto a una indennità di rischio concordata con le RSA;

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 una indennità da concordarsi con le RSA;

indennità alloggio al personale - i soci e i lavoratori cui per esigenze di servizio la cooperativa chieda di restare a disposizione nei locali della azienda dovranno usufruire gratuitamente di alloggio;

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

Titolo XL - Corresponsione della retribuzione, reclami sulla busta paga

87. - 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 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 la elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 c.c., come modificato dalla L. 11 agosto 2073, n. 533.

Titolo XLI - Risoluzione del rapporto di lavoro, preavviso

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

- a) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- c) appropriazione di beni della cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro;
- d) danneggiamento volontario di beni della cooperativa;
- e) concorrenza con la cooperativa in cui presta la propria opera;
- f) esecuzioni di lavori senza permesso, nella cooperativa sia per proprio conto che per terzi;
- g) falsificazione di documentazione della cooperativa;
- h) assenze non giustificate di oltre 3 giornate consecutive o di 6 giornate nel biennio anche non consecutive;
- i) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il 2° giorno dalla data di guarigione;
- j) cessazione della attività;
- k) gravi difficoltà economiche della cooperativa previa consultazione sindacale.

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

89. - I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente ccnl sono:

Classificazione	Anzianità		
	Fino a 5 anni	Fino a 10 anni	Oltre a 10 anni
1	40 giorni	50 giorni	60 giorni
2	40 giorni	50 giorni	60 giorni
3	30 giorni	40 giorni	50 giorni
4	30 giorni	40 giorni	50 giorni
5	20 giorni	30 giorni	40 giorni
6	20 giorni	30 giorni	40 giorni

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

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

Nota a verbale Unci - Il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 c.c., così come previsto ai sensi della L. 3 aprile 2001, n. 142.

Titolo XLII - **Trattamento di fine rapporto**

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

Titolo XLIII - **Cessione, trasformazione dell'azienda, liquidazione della cooperativa**

91. - Per il trapasso, la cessione e il fallimento della cooperativa si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Titolo XLIV - **Indumenti, attrezzi di lavoro**

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

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

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

Il socio e il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta e ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto alla cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

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

Titolo XLV - **Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore, ambiente di lavoro**

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

Nei casi previsti dalla legge, o dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la cooperativa fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli, ecc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.

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

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

In particolare i lavoratori:

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

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

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

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

e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria dei soci o di altri lavoratori dipendenti;

g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

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

Le parti firmatarie del presente ccnl concordano di istituire una commissione paritetica composta da 2 persone per parte per realizzare quanto previsto dalla L. n. 626/94 con apposito protocollo di intesa.

Titolo XLVI - Divieti

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

Titolo XLVII - Risarcimento danni

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

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

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

Titolo XLVIII - Commissione nazionale di garanzia e conciliazione

96. - È costituita una commissione nazionale di garanzia e conciliazione, composta da 6 membri di cui 3 nominati dalle organizzazioni datoriali e 3 nominati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl.

La commissione ha i seguenti compiti:

a) esaminare e risolvere le controversie inerenti alla interpretazione e applicazione nella cooperativa del presente ccnl e della contrattazione integrativa di 2° livello;

b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;

c) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;

d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nella singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente ccnl e dalla sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine alla attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente della cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla commissione;

e) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;

f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

g) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente ccnl;

h) definire tutte le problematiche rinviate alla commissione stessa indicata nel presente ccnl.

Titolo XLIX - Composizione delle controversie

97. - Per tutte le controversie individuali o collettive relative alla applicazione del presente ccnl è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della commissione di cui al presente ccnl.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio provinciale del lavoro (L. 11 agosto 2073, n. 533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione alla quale sia iscritta.

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

Titolo L - Codice disciplinare

98. *Doveri del socio e del lavoratore dipendente* - Il socio e il lavoratore dipendente devono esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che la cooperativa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente ccnl applicato in cooperativa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso la cooperativa stessa;
- 4) in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il socio e il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno della cooperativa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il R.D.L. del 13 novembre 1924, n. 1825 convertito in L. n. 562/25;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la cooperativa;
- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della cooperativa, ovvero che sia previsto dal presente ccnl o da disposizioni legislative;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso la cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente ccnl e con le leggi vigenti.

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

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

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del socio e del lavoratore dipendente, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito 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 della infrazione commessa.

Il socio e il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua 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.

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

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per 1 o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la cooperativa;
- e) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente ccnl nella cooperativa, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, alla igiene e alla morale della cooperativa.

È evidente che il rimprovero verbale e il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggiore rilievo.

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

- il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro;
- il prestatore di lavoro può chiedere, entro 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 alla 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 della 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 provinciale del lavoro e della massima occupazione.

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

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di 3 giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli una indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità della ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della impresa, alla anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 10 anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro.

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.

99. Licenziamento per mancanze - Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art. 7, L. n. 300/70, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita della indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi alla azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno;
- b) furto o danneggiamento volontario al materiale della azienda.
- c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione;
- d) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- e) costruzione entro le officine della azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno della azienda stessa;
- f) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda;
- g) 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;
- h) insubordinazione verso i superiori;
- i) diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti;
- j) comportamenti disciplinari rilevanti sono le assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni ripetute per 5 volte in 1 anno in coincidenza con giorni di festività e/o ferie a prescindere dalla circostanza che esiste una certificazione medica. In questi si applicherà la sanzione nei confronti del dipendente solo nel caso in cui lo stesso non presentasse idonee e/o sufficienti giustificazioni. In questo caso si potrà applicare la sanzione conservativa; nel caso che si dovesse ritenere che le giustificazioni rese dal dipendente a propria discolpa siano del tutto inaccoglibili e che il ricorso strumentale alla malattia per ricorrenza e intensità della stessa si concretizza in una gravissima violazione degli obblighi di legge e del ccnl, tanto da ledere il rapporto fiduciario posto a base della relazione professionale, si applicherà la sanzione espulsiva (licenziamento per giustificato motivo).

Titolo LI - Patronati

100. - Gli istituti di patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle cooperative, per quanto riguarda gli istituti di patronato di emanazione e/o convenzionate con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl, si conviene quanto segue: gli istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle direzioni dei patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente della cooperativa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del patronato usufruiranno di appositi albi messi a disposizione dalle cooperative per informazioni di carattere generale.

Titolo LII - Ente nazionale bilaterale

101. - Le parti convengono di istituire una commissione paritetica a livello nazionale, composta da 6 persone, 3 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e 3 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali datoriali.

L'ente bilaterale provvederà, tra le varie mansioni:

- alla certificazione dei rapporti di lavoro;
- a condurre ricerche sui fabbisogni delle imprese e dei lavoratori, sia soci delle cooperative che dipendenti;
- alla assistenza sanitaria e integrativa;
- alla previdenza integrativa;
- alla costituzione dell'ente nazionale di mutualità.

L'ente bilaterale istituisce al proprio interno il comitato di vigilanza e la sua costituzione dell'ente dovrà trovare definizione attraverso lo statuto da certificare con atto notarile.

Finanziamento - Per assicurare l'operosità dell'ente bilaterale e degli eventuali enti regionali, la quota contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0,20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,15% a carico della cooperativa e lo 0,05% a carico del dipendente. In questa quota è compreso il finanziamento della commissione paritetica nazionale e il gruppo di lavoro per le pari opportunità.

Titolo LIII - Contratti di riallineamento

102. - Il presente ccnl recepisce l'intera normativa vigente in tema di contratti di riallineamento retributivo.