

**C.C.N.L. 18 aprile 2011 - Personale socio e dipendente dalle cooperative 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 e Fials-Confsal, Confsal)**

## Premessa

Le Organizzazioni Sindacali UNCI e CONFSAL, firmatarie, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali, sottoscritto in data 22 gennaio 2009, ritengono che il presente ccnl, disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale, rispetti i contenuti dell'accordo quadro in parola.

Il presente ccnl, infatti, che è di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo, assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

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

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

Ricorrere ad una legge, sia pure auspicata solo da alcuni sindacati, vuol dire riproporre, anche oggi, il problema dei rapporti tra libertà e Stato-autorità. Solo un sindacato libero rispetto allo Stato può esprimere e far valere gli interessi di ogni categoria.

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

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

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

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

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

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

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

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

Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il livello di contrattazione aziendale. In esso si individua la necessità di incrementare e rendere strutturali quelle misure volte ad agevolare fiscalmente gli elementi di reddito legati agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività dell'impresa cooperativa.

Per il mondo della cooperazione si evidenziano le potenzialità e la centralità del socio coimprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso. Tale centralità, infatti, garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione producono sull'occupazione.

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

Secondo l'art. 1 comma 3 della L. n. 142/2001, l'attività lavorativa svolta dal socio coimprenditore - nell'ambito di rapporti mutualistici e sulla base di previsioni di Regolamento della Cooperativa volte a definire l'organizzazione del lavoro dei soci coimprenditori - può comportare l'instaurazione di un rapporto di lavoro «in forma autonoma o subordinata, o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali».

Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio coimprenditore di Cooperativa, oltre che in forma autonoma o subordinata, può essere resa «in qualsiasi altra forma», il Legislatore pare riconoscere la possibilità di inquadrare il lavoro umano in schemi contrattuali diversi da quelli determinati dal legislatore stesso, in virtù del principio di autonomia negoziale sancito dall'art. 1322 comma 2 cod. civ. ai sensi del quale «le parti possono anche concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».

La L. n. 142/2001 chiarisce nettamente l'esistenza di due rapporti tra socio coimprenditore e cooperativa: il rapporto associativo, da una parte, e il rapporto di lavoro, dall'altra. In particolare il rapporto di lavoro era inizialmente indicato come «ulteriore e distinto» rispetto al rapporto associativo. A seguito della riforma apportata dalla L. n. 30/2003, il rapporto lavorativo del socio coimprenditore è, tuttavia, ora da considerare «ulteriore», ma non più «distinto» rispetto al vincolo associativo. In tal senso la riforma ha voluto sottolineare la preminenza del rapporto associativo nell'economia del contratto.

Il rapporto di lavoro è, quindi, strumentale al vincolo di natura associativa. Le conseguenze pratiche di questa impostazione sono evidenti: a prescindere dalla forma giuridica con cui viene concretamente resa, la prestazione lavorativa rimane, infatti, finalizzata al raggiungimento degli scopi sociali.

Considerare i soci coimprenditori solo dipendenti tout court della cooperativa costituisce una visione riduttiva ed incompleta della figura medesima perché essi:

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

Le Parti, in ogni caso, ritengono fondamentale, il ruolo del regolamento interno, di cui all'art. 6 della L. n. 142/2001, che deve provvedere a disciplinare il regime in concreto applicabile ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dall'ente mutualistico. Ogni cooperativa di lavoro deve, infatti, dotarsi di detto regolamento nel quale vanno indicate e disciplinate le tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci coimprenditori e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci coimprenditori, in relazione all'organizzazione della cooperativa ed ai profili professionali dei soci coimprenditori stessi. Esso, inoltre, deve contenere il "richiamo" al ccnl applicabile.

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

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

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

Il presente ccnl prevede l'erogazione del ristorno, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi e secondo i criteri e le modalità previste dalla legislazione vigente, per i soci coimprenditori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente parte integralmente del trattamento economico complessivo.

Data l'importanza del regolamento nel disciplinare i rapporti di lavoro, la legge ha previsto la possibilità di certificare anche il medesimo. Si tratta, in sostanza, della validazione delle tipologie contrattuali prescelte nel regolamento, così

da determinare ex ante l'ammissibilità delle scelte di tipologia effettuate ed evitare l'eventuale contenzioso successivo circa la qualificazione del rapporto. La Certificazione del regolamento può essere espletata, all'atto del suo deposito, da tutti gli Organi di Certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, tra i quali l'Ebuc (L. n. 183/2010).

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere ogni valida iniziativa politica affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.

## Titolo I - Validità, campo di applicazione ed efficacia del contratto

**1. Campo di applicazione del contratto** - 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 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.

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

Le Parti concordano che il presente ccnl sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente ccnl.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente ccnl non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente ccnl che restano a lui assegnate "ad personam".

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

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

**2. Decorrenza e durata** - Il presente ccnl decorre dal 1° aprile 2011 e scadrà il 31 marzo 2014.

Per il rinnovo del presente contratto, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, è applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per il primo semestre e pari al 32% dal 7°mo al 12°mo mese a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto.

**3. Efficacia ccnl** - Le norme del presente ccnl sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro dei soci e dei lavoratori dipendenti 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 II - Esclusività di stampa - Distribuzione contratti

**4. Esclusività di stampa** - Il presente ccnl, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme la esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

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

**5. Distribuzione ccnl** - 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 ed agli enti previdenziali ed assistenziali interessati.

Le cooperative sono tenute ad affiggere copia del presente ccnl in luogo di facile accesso.

## Titolo III - Disciplina del sistema delle relazioni industriali

**6. Livelli di contrattazione** - Le Parti stipulanti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;

b) contrattazione di II livello: contratto integrativo aziendale.

**7. Contrattazione nazionale** - La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle Cooperative il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente ccnl.

Per il rinnovo del presente ccnl è necessario che una delle Parti presenti, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la propria proposta di piattaforma per un nuovo ccnl per consentire l'apertura delle trattative.

La Parte che ha ricevuto la proposta per il rinnovo dovrà darne riscontro entro 30 giorni dal ricevimento.

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

- a) costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia;
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

**8. Contrattazione aziendale** - In conformità all'intesa Governo-Parti Sociali del 22 gennaio 2009, la contrattazione aziendale di secondo livello è tesa al rilancio della crescita della produttività e quindi della retribuzione reale.

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede aziendale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente ccnl, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

Alla contrattazione collettiva aziendale 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, anche in virtù del sostegno alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

b) determinazione annuale dell'entità economica del "Premio Produttività" che sarà calcolato, con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti, per i soli dipendenti, rispetto agli elementi di reddito legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, riferibili all'andamento economico o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività dell'impresa cooperativa (a titolo esemplificativo: straordinario, lavoro a tempo parziale, lavoro notturno, lavoro festivo, indennità di turno, somministrazione di lavoro - L. n. 2/2009; L. n. 191/2009; D.L. 78/2010 e smi; Circolare dell'Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n. 3/E del 14 febbraio 2010);

c) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti e/o dei soci di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo: buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, buoni lavoro per lo svolgimento da parte di terzi di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche e di cura, ecc.);

d) programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;

e) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, 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 dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;

f) lavoro straordinario determinato da eventi eccezionali non programmati;

g) quattordicesima per quanto attiene i dipendenti;

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

L'accordo aziendale ha la durata del contratto nazionale.

Nell'arco di vigenza del presente ccnl, la negoziazione aziendale dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione aziendale potrà essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente ccnl;

- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;

- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente ccnl, la trattativa verrà demandata alle OO.SS stipulanti.

Le clausole degli accordi locali difforni rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle RSA assistite dalle OO.SS. stipulanti il presente ccnl.

**9. Ente Bilaterale Paritetico** - Le Parti stipulanti il presente ccnl aderiscono all'Ente Nazionale Bilaterale UN-CI/CONFSAL, denominato "Ebus".

L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'art. 1, commi 1175 e 1176, L. 27 dicembre 2006, n. 296, quelle di cui all'art. 76 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 e quelle di cui alla L. n. 183/2010.

Compito dell'Ebus è quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre:

- integrazione del reddito per i periodi di non lavoro;

- attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale;

- integrazione di particolari prestazioni sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio, prestazioni sanitarie.

Le prestazioni erogate dall'Ebus saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

L'Ebuc provvede alla redazione di tutte le fasi del progetto formativo, la sua durata e il campo di applicazione nonché l'azione di certificazione del contratto stesso. In merito all'apprendistato professionalizzante - in caso di formazione esclusivamente aziendale - i profili formativi saranno rimessi esclusivamente all'Ebuc che definirà la nozione di formazione aziendale e determinerà, per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione aziendale nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale Nazionale e degli eventuali Enti Regionali, la quota contrattuale di finanziamento e servizio è fissata nella misura globale dello 0,20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,15% a carico della parte datoriale e lo 0,05% a carico del dipendente.

**10. Fondo paritetico interprofessionale** - Il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nei settori economici della cooperazione, denominato Fo.In.Coop (D.M. 9 dicembre 2010 - GU n. 9 del 13 gennaio 2011), con sede in Roma, al quale la cooperativa dovrà aderire, finanzia in tutto o in parte i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le Parti, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, come previsto dal comma 1 dell'art. 118 della L. n. 388/2000 e successive modifiche e integrazioni.

Per consentire ai datori di lavoro interessati di aderire al nuovo Fondo, è stato istituito il codice: FOIC (Adesione).

#### **11. Diritti sindacali e di associazione - ♦ Permessi sindacali**

Le Parti stipulanti riconoscono che ciascun dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea.

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

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

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

Ai sensi della L. n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto, possono:

- nelle cooperative con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) soci e lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (RSA);
- nelle cooperative da 101 (centouno) a 300 (trecento) soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali;
- oltre la soglia dei 300 (trecento) soci o dipendenti ed ogni 300 (trecento) soci o dipendenti possono designare ulteriori 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Visto l'art. 19 punto b) della L. n. 300/1970, le OO.SS. firmatarie il presente ccnl, non avendo sottoscritto l'Accordo interconfederale del 1° dicembre 1993, possono costituire presso ogni Cooperativa le RSA.

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

I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente ccnl usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 (quattro) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dell'impresa.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 31 della L. n. 300/1970.

#### **♦ Trattenute quote sindacali**

La Cooperativa effettua a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto dei sindacati interessati in base a delega rilasciata dal socio lavoratore ovvero dal lavoratore dipendente. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna OO.SS. La busta paga dovrà essere integrata con l'indicazione della OO.SS. a cui è corrisposta la relativa trattenuta. La ripartizione avverrà come da delega firmata dal dipendente.

Le Parti stipulanti 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% sul monte salari lordo corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori con contratto di lavoro dipendente tramite il mod. DM10/UniEmens, utilizzando il codice W550, nei modi previsti dalla convenzione INPS/UNCI come specificato nella circolare INPS n. 105/2003. Le Parti stipulanti, 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 ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premes-

sa, 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 stipulanti e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

#### ❖ **Diritto di affissione**

Le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro su appositi spazi messi a disposizione dalla Cooperativa, in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

*Nota a verbale UNCI* - Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal titolo III della L. n. 300/1970 subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo status di socio, così come previsto ai sensi della L. n. 142/2001 e successive modificazioni.

#### ❖ **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

L'elezione e/o designazione del RLS costituisce un'iniziativa delle OO.SS. e la loro presenza è aggiuntiva rispetto ai componenti delle RSA, ove costituite. Nelle Cooperative con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori.

I lavoratori della Cooperativa hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansione;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

#### ❖ **Elezione**

Nelle cooperative con più di 15 dipendenti il RLS è eletto o designato dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima della elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato o determinato, purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato. La durata dell'incarico è di 3 anni.

#### ❖ **Attribuzioni del RLS**

Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella cooperativa;
- è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione in materia di sicurezza;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

#### ❖ **Espletamento funzioni e permessi**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle cooperative fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle cooperative da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle cooperative con oltre 50 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti *b), c), d), g), i)* ed *l)* dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

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

#### ❖ **Formazione del RLS**

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

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti dalla contrattazione aziendale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

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

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico è di norma annuale e la durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

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

Ai RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione.

**12. Commissione Nazionale di Garanzia** - Le Parti stipulanti intendono costituire una Commissione Nazionale di Garanzia che, attraverso attività di costante monitoraggio, ha il compito di verificare la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti, anche attraverso l'interpretazione autentica del ccnl rispetto a problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione ha peraltro anche i compiti di:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione nella Cooperativa del presente ccnl e della contrattazione integrativa di 2° livello;
- verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole Cooperative tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente ccnl e successive modifiche e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva: il controllo è effettuato anche su richiesta del RSA ovvero della O.O.SS. stipulante territorialmente competente;
- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente ccnl;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa, indicate nel presente ccnl;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Produttività" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello.

Alla Commissione è inoltre demandata la funzione di verificare l'andamento del settore e presentare proposte nel merito alle Parti stipulanti.

A pena di decadenza, le Cooperative sono tenute a dare alla Commissione Nazionale di Garanzia preventiva comunicazione della volontà di stipulare nuovi contratti a termine.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

#### ❖ **Composizione e riunione**

La Commissione Nazionale di Garanzia, è composta da n. 4 membri, di cui n. 2 membri nominati dalle Organizzazioni datoriali e n. 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente ccnl.

La Commissione si riunisce di norma una volta l'anno ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di specifiche esigenze emerse anche in sede di confronto territoriale.

#### ❖ **Convocazione della Commissione**

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Nazionale, viene nominato un Segretario su indicazione dei membri presenti alla riunione.

La convocazione della Commissione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

#### ❖ **Istruttoria e decisione**

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La decisione assunta dalla Commissione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa in copia alle parti interessate.

Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

**13. Patronati** - Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle cooperative. I rappresentanti dei Patronati dovranno essere muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, 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 dover conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore 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 Patronati usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle cooperative per informazioni di carattere generale.

#### **14. Controversie - ❖ Conciliazione in sede sindacale**

Le Parti firmatarie concordano che qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto ovvero nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, ad eccezione di quelle relative ad una sanzione disciplinare, queste potranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla L. n. 183/2010.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla L. n. 604/1966, L. n. 300/1970 e successiva L. n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare.

Le suddette controversie potranno pertanto essere devolute ad una Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione e qualora a livello locale tale organo non sia stato ancora istituito, la parte interessata potrà avvalersi della Commissione Nazionale di Conciliazione.



La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

#### ❖ **Composizione e sede delle Commissioni**

La Commissione Paritetica di Conciliazione, sia Nazionale che Territoriale, è composta da rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente ccnl in misura paritetica.

Il Presidente della Commissione viene individuato al suo interno di comune accordo tra le Parti Sociali, come da regolamento emanato a cura delle stesse Parti.

Le riunioni delle Commissioni si terranno presso le sedi individuate di comune accordo tra le Parti Sociali.

#### ❖ **Attivazione della procedura di conciliazione**

Il tentativo facoltativo di conciliazione sia in sede sindacale che di Conciliazione, si instaura a seguito della presentazione da parte dell'Associazione di rappresentanza cooperativa ovvero dell'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, della richiesta di definizione della controversia, presso la Commissione di Conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'art. 413 c.p.c. ovvero la Commissione Nazionale, qualora la Commissione Territoriale non sia stata costituita.

La Cooperativa datrice di lavoro può farsi assistere dall'Associazione datoriale alla quale è iscritta o ha conferito mandato.

La richiesta, ai fini della sua ammissibilità, deve essere inviata per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo ad attestare la data di ricevimento.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente, tramite i suddetti mezzi, copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

#### ❖ **Istanza di richiesta del tentativo di conciliazione**

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (rispetto alla Cooperativa la sua denominazione nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova la Cooperativa o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della cessazione del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la Commissione di Conciliazione.

La suddetta Commissione deve provvedere alla convocazione delle parti entro 20 giorni dalla data di ricezione dell'istanza, indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Commissione rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

#### ❖ **Istruttoria**

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni, entro 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

#### ❖ **Processo verbale di conciliazione o mancato accordo**

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a redigere nell'apposito processo verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo.

Ai sensi dell'art. 411 c.p.c. così come modificato dalla L. n. 183/2010, il processo verbale di avvenuta conciliazione deve essere depositato a cura di una delle parti o per il tramite di un'Associazione sindacale presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente. Il direttore, ovvero un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvederà al successivo deposito presso la cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

#### ❖ **Risoluzione pacifica controversia**

Qualora le Parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale o di Commissione, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la

controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 2113 comma 4 cod. civ. e degli articoli 410 e 411 c.p.c.

#### ❖ **Decisioni**

Le decisioni assunte in sede sindacale o dalla Commissione Territoriale di Conciliazione ovvero quella Nazionale, non costituiscono interpretazione autentica del presente ccnl che resta demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia.

#### ❖ **Risoluzione della lite in via arbitrale**

Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla L. n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancato accordo, le Parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- 1) il termine per l'emanazione del lodo, che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- 2) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- 3) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti e pertanto non impugnabile anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art. 2113, comma 4, cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il giudice del lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

#### ❖ **Tentativo obbligatorio di conciliazione**

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione (Ebuc) di cui all'art. 80, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche (L. n. 183/2010). Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

#### ❖ **Controversie collettive**

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in Cooperativa, le Parti stipulanti il presente ccnl assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse, attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA, assistite dalle rispettive OO.SS. stipulanti il presente contratto.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla presente ccnl, le Parti potranno avvalersi del supporto della Commissione Nazionale di Garanzia.

### **Titolo IV - Costituzione e tipologia del rapporto di lavoro**

**15. Assunzione** - I dipendenti devono essere assunti secondo le norme di legge.

Nella lettera di assunzione, predisposta su carta intestata della Cooperativa, devono essere contenuti i seguenti dati:

- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 2) la durata del periodo di prova;
- 3) la categoria professionale della classificazione di cui al presente ccnl alla quale il lavoratore viene assegnato, la qualifica, il titolo delle mansioni, la retribuzione iniziale;
- 4) il ccnl dalla cooperativa applicato;
- 5) l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL);
- 6) la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite SAOL;
- 7) l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
- 8) il luogo di lavoro;
- 9) le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dal Regolamento purché non contrastanti con le norme di legge.

Nella lettera di assunzione deve inoltre essere indicato il cognome e nome del legale rappresentante della Cooperativa e la ragione sociale, il codice fiscale, la sede legale e la eventuale sede operativa della azienda nonché tutti quei dati prescritti per legge.

La lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore per ricezione. All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a presentare:

- la carta di identità o altro documento equipollente ovvero il permesso di soggiorno in corso di validità, per i lavoratori stranieri;
- il codice fiscale;
- la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e l'eventuale variazione agli effetti del diritto;
- dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- libretto di indennità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex art. 2, lett. i), D.Lgs. n. 276/03);
- la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente in caso di successivi cambiamenti;
- altri documenti e certificati che la cooperativa, richiederà per le proprie esigenze, se dovuti, ovvero previsti nell'ambito della contrattazione di II livello.

La Cooperativa rilascerà al lavoratore una ricevuta dei documenti trattenuti che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti, previo rilascio di apposita ricevuta.

La cooperativa è tenuta a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente neoassunto copia del presente ccnl.

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 dipendente.

*Nota a verbale UNCI* - La nuova figura del socio in prova, inserita nella categoria speciale, rappresenta una delle ultime novità nell'ambito cooperativo ed è strettamente legata ad un limite quantitativo che prevede il non superamento di un numero pari ad un terzo dei soci cooperatori presenti in cooperativa ed un limite temporale di prova pari a 5 anni al termine del quale si acquisiscono tutti i diritti previsti per gli altri soci.

Considerando le caratteristiche delle tipologie contrattuali previste dal nostro ordinamento giuridico, quelle che possono trovare maggiore applicazione nel contrattualizzare il socio in prova sono:

- il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, con durata non superiore a 3 anni che ha come finalità la qualificazione professionale del giovane lavoratore al termine del periodo di apprendistato;
- il contratto di apprendistato professionalizzante, con durata non superiore a 5 anni che ha come finalità l'acquisizione di competenze di base sia trasversali che tecnico-professionali, nell'ambito di un percorso formativo individuale di natura sia teorica sia pratica.

Tanto nella prima tipologia quanto nella seconda, la Cooperativa ha la possibilità di valutare se le competenze acquisite possono essere ritenute idonee all'ingresso del socio in prova nella compagine sociale con la qualifica di socio a tutti gli effetti.

#### **16. Informazione-formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro - ♦ Informazione**

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e prevenzione incendi;
- sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente;
- sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

#### **♦ Formazione**

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie ovvero dell'impiego di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento a:

- 1) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- 2) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza della cooperativa.

Il datore di lavoro è altresì tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

Alla formazione del lavoratore provvede, durante l'orario di lavoro, la Cooperativa mediante programmi di 8 ore annue per i singoli lavoratori, attraverso moduli tenuti da formatori esperti (D.Lgs. n. 81/2008 e smi).

I contenuti della formazione di cui al presente paragrafo comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

Una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico deve essere previsto per quei lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con l'Ebuc, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile ai lavoratori per permettere loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ove la formazione riguardi lavoratori stranieri, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003 e smi. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli Organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al decreto citato.

Ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione.

I contenuti specifici della formazione rispetto ad attività e mansioni nonché una diversa durata dei corsi, sono demandate alla contrattazione aziendale che potrà prevedere una modulazione diversa anche dell'aggiornamento periodico in relazione all'evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

**17. Periodo di prova** - Il periodo di prova è finalizzato a consentire reciprocamente la valutazione sulla convenienza alla prosecuzione del rapporto contrattuale.

Durante il periodo di prova vi è parificazione economica e normativa tra lavoratori in prova e quelli non in prova.

Il socio o lavoratore dipendente che in epoca precedente non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa Cooperativa per le medesime mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare:

**Tab. 1 - Soci lavoratori**

<i>Livelli di inquadramento</i>	<i>Durata periodo di prova</i>
Livello I	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II-III	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello V	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VI-VII	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VIII	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa

*Nota a verbale UNCI* - Per il socio coimprenditore i tempi di cui sopra hanno una durata superiore a quelli previsti per i dipendenti al fine di consentire alla cooperativa stessa di verificare l'idoneità del soggetto che ha richiesto, con la domanda di ammissione, di far parte della compagine sociale, con i doveri da ciò derivanti così come previsto ai sensi della L. 3 aprile 2001 n. 142 e smi.

**Tab. 2 - Dipendenti**

<i>Livelli di inquadramento</i>	<i>Durata periodo di prova</i>
Livello I	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II-III	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello V	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VI-VII	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VIII	6 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Non sono ammessi né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo per i casi indicati al comma successivo.

Il socio o il lavoratore in prova ha infatti diritto, in caso di insorgenza di malattia, alla sospensione del periodo di prova e ad esperirlo per il tempo minimo necessario, fruendo del "mini comparto".

Qualora la malattia si protragga per un periodo di tempo superiore a quello previsto per la prova, il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza preavviso né indennità alcuna.

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica.

Durante il periodo di malattia ovvero di infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore ha diritto a percepire solo le indennità economiche erogate da INPS e INAIL.

Durante il periodo di prova sussistono in capo alle Parti contrattuali i diritti e gli obblighi previsti dal presente ccnl.

Nel corso del periodo di prova ovvero al suo termine, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le Parti senza obbligo di preavviso.

Qualora la risoluzione avvenga per volontà dalla Cooperativa, questa è tenuta a corrispondere al lavoratore il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

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 all'anzianità di servizio.

**18. Lavoratori stranieri** - Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale regolamentati aziendali.

Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative della Cooperativa, i lavoratori extra-comunitari potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione.

**19. Lavoratori portatori di handicap ed esigenze di cura** - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap, valgono le norme di legge e del presente ccnl.

Le Cooperative che impiegano lavoratori portatori di handicap compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio sanitario nazionale.

Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di portatori di handicap, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo, una assistenza continuativa.

Nel caso di oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, la cooperativa potrà procedere alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, con diritto al rientro a tempo pieno.

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

**21. Lavoratori tossicodipendenti e lavoratori affetti da etilismo** - Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari convenzionati o riconosciuti dalle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, le Cooperative riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla L. n. 162/1990. I lavoratori in aspettativa dovranno presentare alla cooperativa, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.

L'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore a 10 mesi in caso di tossicodipendenza e 5 mesi in caso di etilismo.

Le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un lavoratore tossicodipendente o affetto da etilismo per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio preposto ne attesti la necessità.

In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

**22. Quote di riserva** - In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della 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 primo e secondo;

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

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

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

Il telexor fa, quindi, parte dell'organizzazione della cooperativa, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla stessa.

Il telexorista ha, quindi, gli stessi diritti dei soci o lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali della cooperativa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'impresa cooperativa. Per comparabili si intende il dipendente inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente ccnl.

Il telexor può essere di 3 tipi:

- *domiciliare*: svolto nell'abitazione del telexorista;

- *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 telexorista né con gli uffici aziendali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Provvederà, inoltre, ad informare il telexorista 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 telexorista 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.

L'impresa cooperativa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del D.Lgs. n. 81 del 2008 relativa ai videoterminali, che delle norme vigenti in materia le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telexoristi.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di telexor. 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 telexorista.

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

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

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

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

- la distribuzione del carico di lavoro;

- l'eventuale fascia di reperibilità;

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telexorista socio o lavoratore dipendente.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telexorista le seguenti norme previste dal D.Lgs. n. 66/03:

- art. 3 (Orario normale di lavoro settimanale)

- art. 4 (Durata massima dell'orario settimanale)

- art. 5 (Lavoro straordinario)

- art. 7 (Riposo giornaliero)

- art. 8 (Pause)

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

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

**24. Lavoro a tempo determinato** - Le assunzioni con contratto a termine sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, quali:

- a) per sostituzioni di dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- b) per sostituzione, anche parziale, di soci e di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno della cooperativa o per soci e per i lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- c) in periodi di intensificazione dell'attività;
- d) per sostituzione di personale dipendente a part time, post maternità;
- e) per sostituzione di soci e di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- f) per fabbisogni connessi alle attività amministrative ed alla modifica de sistema informatico, all'inserimento di nuove procedure informative generali e di settori, di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione;
- g) per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
- h) per le figure professionali non esistenti in azienda;
- i) interventi straordinari sugli impianti e/o sui macchinari utilizzati;
- j) richieste di maggior forniture da parte della committenza e/o clienti;
- k) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- l) particolari innovazioni tecnologiche/informatiche.

Le suddette ragioni sono materia di contrattazione di secondo livello con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente ccnl che potranno prevederne, in deroga, altre in base alle caratteristiche del territorio, alla tipologia dell'azienda ed a periodi di crisi per il mantenimento dei livelli occupazionali.

La percentuale massima dei contratti a termine, da calcolarsi per quelli di durata non inferiore a 9 mesi, non può superare, nell'anno di calendario, il:

- 15% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle cooperative fino a 15 lavoratori;
- 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle cooperative sopra i 15 lavoratori.

Per specifiche esigenze di cooperativa i limiti di cui sopra possono essere elevati previo accordo aziendale con le OO.SS. stipulanti il presente ccnl.

La durata massima del contratto, è pari a un periodo complessivo di 36 mesi.

Detto tempo è comprensivo dell'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Tale norma non viene applicata nel caso dei contratti a tempo determinato attivati per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

Per la durata del contratto, al prestatore di lavoro, spettano le ferie, la 13°, il TFR ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa cooperativa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello e quanto previsto dal 2° livello di contrattazione.

Ai prestatori di lavoro che già hanno prestato la propria opera con contratto a tempo determinato è riconosciuto il diritto di precedenza per l'assunzione, nell'impresa cooperativa, con le stesse funzioni e livello retributivo, fermo restando l'obbligo della richiesta di assunzione fatta entro e non oltre i 3 mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Detto diritto decade, comunque, se il rapporto è stato interrotto per oltre 8 mesi. Fermo restando il periodo degli 8 mesi, nel caso di più richieste di assunzione, verranno prese in considerazione, per la precedenza di assunzione:

- l'anzianità di servizio maturata nell'impresa cooperativa;
- l'anzianità anagrafica;
- l'appartenenza alle categorie protette;
- il carico familiare;
- la recidiva disciplinare.

La valutazione delle ipotesi sopra evidenziate sarà effettuata nella contrattazione di secondo livello.

Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il socio lavoratore ed il lavoratore dipendente devono essere espressamente informati dall'azienda di quanto disposto all'art. 23, comma 4, della L. n. 56/1987 in materia di decadenza delle iscrizioni e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento.

Le Parti, considerando come prioritaria l'esigenza di stabilità nel mercato del lavoro e come principale, in ogni caso, il rapporto a tempo indeterminato, concordano di non usufruire della deroga, ex L. n. 247/2007, circa la superabilità del termine di 36 mesi (riferito al quinquennio decorrente dalla data di prima assunzione) che, comunque, va considerato come limite massimo di durata dei rapporti a termine.

*Preavviso* - In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il lavoratore dipendente è tenuto a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro.

*Obblighi di comunicazione* - Le Associazioni/Enti che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia indicata nel presente ccnl.

*Apposizione del termine* - L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni che ne hanno determinato l'adozione.

*Retribuzione* - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente ccnl.

*Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione* - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art. 6 commi 1 e 2 della L. n. 604/1966 così come modificati dalla L. n. 183/2010, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione ovvero della comunicazione dei motivi.

L'impugnativa deve avvenire per atto scritto, anche di natura extra giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del ricorrente, anche attraverso l'intervento di un'Organizzazione sindacale in sua rappresentanza.

L'impugnazione perde efficacia se entro i successivi 270 giorni non viene depositato apposito ricorso presso la Cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora tale richiesta sia stata respinta ovvero i suddetti riti si siano conclusi senza il raggiungimento di un accordo, il lavoratore è tenuto a depositare il ricorso entro 60 giorni.

Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di 270 giorni è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.

Tali disposizioni trovano inoltre applicazione:

- a) in tutti i casi di licenziamento per i vizi di nullità, annullabilità ovvero inefficacia;
- b) per i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
- c) in presenza di un'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

Le disposizioni sulla decadenza dei termini si applicano infine:

- a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001 e in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della L. n. 183/2010, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. n. 368/2001 e già conclusi alla data di entrata in vigore della L. n. 183/2010, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della suddetta legge;
- c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art 2112 cod. civ. con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. n. 276/2003, si chiedi la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

**25. Contratto di lavoro part time** - 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 rappresenta 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.

#### Tipologie

Il rapporto di lavoro part time può essere di tipo:

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

#### Disciplina

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve risultare da atto scritto 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.

La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.



Qualora venga concordato tra le parti il passaggio dal contratto a tempo pieno al tempo parziale, l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Non è più necessaria la comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione Provinciale del Lavoro ma la Cooperativa è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e la cooperativa, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.

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

#### *Proporzione numerica*

Per le assunzioni di personale part time, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia, si stabilisce come tetto massimo il 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato ovvero un solo contratto a condizione che non ecceda il 30% del personale occupato a tempo pieno.

#### *Prestazioni supplementari e straordinarie*

La Cooperativa ha facoltà di richiedere al socio e al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno pari a 40 ore lavorative settimanali.

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

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei soci e dipendenti a tempo pieno, non richiedono il consenso del socio o del dipendente a tempo parziale. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

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

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

#### *Clausole di flessibilità ed elasticità*

Nel rispetto delle norme di legge vigenti, è possibile per esigenze funzionali e/o organizzative della Cooperativa, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di rapporto di lavoro a tempo parziale (clausola di flessibilità). Le suddette esigenze vanno illustrate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.

È inoltre consentito alla Cooperativa di richiedere al lavoratore di incrementare la prestazione lavorativa, limitatamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo e in presenza di casi di necessità aziendali riconosciute dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente (clausola di elasticità). In caso di sottoscrizione della clausola di elasticità, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% dell'orario concordato per il part time.

Nella stipula dei suddetti patti, il lavoratore può richiedere di farsi assistere da un componente della RSA da lui indicato. Qualora la clausola sia stata concordata con un patto successivo all'assunzione con contratto part time ovvero alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore - decorsi almeno 24 mesi dall'operatività della clausola - ha facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando alla Cooperativa un preavviso di quattro mesi. Nella seconda ipotesi di cui al precedente comma, la risoluzione del patto di flessibilità o elasticità comporterà per il lavoratore il ripristino del precedente rapporto di lavoro a tempo pieno con la conservazione dell'abituale inquadramento.

Ai fini dell'esperibilità della suddetta facoltà, è necessario che il patto istitutivo della clausola flessibile o elastica ne faccia espressa menzione.

Le ore lavorate con una modulazione oraria differente da quella pattuita inizialmente dalle Parti a seguito dell'applicazione della clausola flessibile, sono retribuite con una maggiorazione del 5%.

In caso di applicazione di clausola elastica, le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle Parti sono retribuite con una maggiorazione del 10%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

#### *Retribuzione*

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

#### *Periodo di comporta per malattia*

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

### *Consistenza dell'organico aziendale*

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

### *Obblighi di informazione*

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

**26. Apprendistato (esclusivamente per il personale amministrativo)** - Il D.Lgs. n. 276/2003 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato prevedendo tre tipologie:

- 1) l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- 2) l'apprendistato professionalizzante;
- 3) l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorso di alta formazione.

Le Parti stipulanti concordano di demandare all'Ebuc la definizione degli assetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio in possesso del futuro apprendista, dei crediti professionali e formativi precedentemente acquisiti nonché del bilancio di competenze realizzato da enti pubblici.

### *Obblighi del datore di lavoro*

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale nelle misura massima di 24 ore annue;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dell'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

### *Doveri dell'apprendista*

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità i corsi obbligatori di insegnamento formativo;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai ccnl e le norme contenute nei regolamenti dell'impresa Cooperativa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

### *Malattia e infortunio*

Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato valgono le previsioni del presente ccnl per i lavoratori non apprendisti.

Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità o per le altre cause previste dal T.U. n. 151/2001, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza che non può comunque superare i sei mesi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

### *Orario di lavoro*

Gli apprendisti sono tenuti a svolgere l'orario di lavoro secondo la disciplina prevista dal presente ccnl.

### *Riposi annui*

Gli apprendisti beneficiano dei permessi per riposi annui previsti dal presente ccnl.

*Computo dell'anzianità*

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

**❖ Contratto di apprendistato professionalizzante**

Ai sensi degli articoli 49 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i., le Parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, in via suppletiva ed integrativa alle leggi regionali, l'assunzione di lavoratori per conseguire l'incremento dell'occupazione giovanile attraverso un iter garantito caratterizzato dall'alternanza tra formazione e lavoro.

Le Regioni infatti, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione, hanno il compito di definire, di intesa con le Associazioni sindacali e datoriali, i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, le ore di formazione necessarie, la certificazione dei risultati formativi e le modalità di registrazione della formazione nell'apposita scheda professionale dove vengono annotate le esperienze formative e professionali del lavoratore.

Ne consegue che in mancanza di una regolamentazione analitica dell'istituto da parte delle Regioni si fa riferimento alla disciplina prevista dalla contrattazione collettiva nella quale vengono stabiliti, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante e le modalità di erogazione e articolazione della formazione, esterna e interna alle singole imprese.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni e 364 giorni - cioè 30 anni non ancora compiuti - ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali.

Il contratto può essere stipulato esclusivamente per le assunzioni per i livelli compresi tra il 3° e il 5° del presente ccnl, anche qualora si tratti di rapporto a tempo parziale.

*Proporzione numerica*

Considerato che la L. n. 196/1997 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati o qualificati in servizio presso la Cooperativa stessa.

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.

*Disciplina del rapporto - Assunzione*

Il contratto di apprendistato dovrà essere instaurato con lettera di assunzione regolarmente sottoscritta che deve riportare i seguenti dati:

- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- la durata del periodo di apprendistato;
- la previsione dell'eventuale periodo di prova;
- il piano formativo individuale da allegare al contratto di lavoro;
- il nome del tutor aziendale.

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

*Facoltà di assunzione*

Potranno procedere all'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante esclusivamente quelle Cooperative che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto di lavoro, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti.

In detta percentuale non vanno ricompresi i soci espulsi, a norma di statuto e regolamento, dalla Cooperativa per inadempimento del contratto sociale, i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La limitazione di cui al precedente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

*Durata del periodo di prova*

Il periodo di prova per i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante è pari a:

<i>Livello di inserimento</i>	<i>Durata massima periodo di prova</i>
3° livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4° livello	25 giorni di effettiva prestazione lavorativa
5° livello	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

#### *Durata e trattamento retributivo*

Il rapporto di apprendistato professionalizzante, comunque sia articolato, è a tempo determinato e la sua durata massima e la retribuzione sono correlate ai profili professionali da raggiungere.

<i>Livello di inquadramento finale</i>	<i>Durata massima apprendistato</i>	<i>Retribuzione di riferimento da percepire</i>
3° livello	48 mesi	4° livello presente ccnl
4° livello	42 mesi	5° livello presente ccnl
5° livello	36 mesi	6° livello presente ccnl

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli Istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del Titolo III della L. n. 300/1970. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In alternativa verranno inviate alle sedi territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente ccnl.

#### *Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato*

Il periodo di apprendistato già effettuato, per le medesime mansioni, presso altre aziende e cooperative sarà computato presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.

Il libretto individuale o, in alternativa la dichiarazione del percorso formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre cooperative riferiti alla stessa qualifica professionale.

#### *Trasformazione del rapporto*

La Cooperativa che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato conserverà per un anno, a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, lo specifico regime contributivo previsto nei confronti dei lavoratori interessati ai sensi e per gli effetti della L. n. 56/1987 e la mansione acquisita.

#### *Formazione formale e non formale*

L'apprendistato professionalizzante è strutturato quale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato all'acquisizione - attraverso un determinato percorso formativo - di specifiche competenze (c.d. "formazione formale"), nonché al conseguimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro (c.d. "formazione non formale"), diretti a favorire il primo inserimento del giovane apprendista nel mondo del lavoro.

La "formazione formale" deve essere erogata dalle Cooperative datrici di lavoro se in possesso della qualifica di "impresa formativa accreditata" o di "capacità formativa interna" ovvero in mancanza dei suddetti requisiti da Ebuc.

In merito all'apprendistato professionalizzante - in caso di formazione esclusivamente aziendale - i profili formativi saranno rimessi esclusivamente all'Ebuc che definirà la nozione di formazione aziendale e determinerà, per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione aziendale nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e della registrazione nel libretto formativo.

Il datore di lavoro non potrà recedere dal rapporto di lavoro instaurato con l'apprendista prima della scadenza del contratto salvo ricorra la giusta causa e giustificato motivo e, in ogni caso, l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo svolto.

### *Piano formativo individuale*

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il rapporto di apprendistato, il percorso di formazione dell'apprendista, le competenze possedute e quelle da acquisire, la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" ed eventuale "extra aziendale" e il tutor aziendale di riferimento, quale responsabile del percorso formativo.

Per ciascun apprendista sarà inoltre predisposto un piano individuale di dettaglio, elaborato dall'azienda con l'ausilio del tutor, nel quale verranno indicati specificamente tutti gli aspetti inerenti il percorso formativo teorico e pratico dell'apprendista. Tale piano potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

Il profilo formativo, quindi, è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi e gli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali.

La formazione dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dal presente contratto collettivo e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:

- il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda e in Cooperativa;
- le relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- la definizione del piano formativo individuale, pianificazione ed accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- la valutazione dei progressi ed i risultati dell'apprendimento.

### *Tutor aziendale*

Il tutor deve essere un socio lavoratore ovvero dipendente qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto. Per ricoprire questo incarico occorre aver già acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli Enti accreditati nelle materie nelle quali si appresta a fare l'affiancamento all'apprendista.

Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del tirocinio, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista.

### *Contenuti della formazione*

La formazione professionale è articolata in un unico progetto che deve svolgersi all'esterno o all'interno della Cooperativa sempre in coerenza con il Piano Formativo Individuale e con i profili formativi indicati dalle Regioni, direttamente attraverso l'Ente Bilaterale.

Le aree tematiche approfondite nel corso dell'iter formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell'apprendista e sono così articolate:

- competenze relazionali;
- nozioni di diritto di lavoro e sindacale;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- informatica di base;
- lingua inglese parlata e scritta;
- nozioni di cooperazione.

### *Durata della formazione*

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna alla Cooperativa, pari a 120 ore per anno, saranno erogate:

- per il primo anno: 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali;
- per il secondo anno e gli anni successivi: 20 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali.

Le restanti ore (80 ore per il primo anno e 100 ore per gli anni successivi) saranno dedicate alla formazione professionalizzante.

Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Qualora l'apprendista sia già in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere, il suo monte ore formativo può essere ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Salvo quanto previsto ai sensi di legge, in caso di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione la formazione impartita all'apprendista non potrà avere una durata inferiore alle 240 ore annue.

### *Requisiti per la capacità formativa interna*

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore di lavoro di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo di docenti - anche propri dipendenti - idonei a trasmettere

al discente conoscenze e competenze. Per tali docenti è richiesta una esperienza professionale minima di 3 anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore ovvero in mancanza di quest'ultimo di almeno 6 anni di esperienza. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza in materia. Qualora in Cooperativa le suddette professionalità non siano reperibili, il datore dovrà rivolgersi all'Ebuc.

L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali della Cooperativa ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e il tutor sarà tenuto a garantire la frequenza da parte dell'apprendista.

#### *Profili per settore attività non medica*

La regolamentazione dei profili formativi di apprendistato disciplinati nel presente ccnl è rimandata alle leggi regionali in materia, ove è ubicata la sede legale dell'impresa cooperativa

Le Parti stipulanti il presente ccnl concordano di investire l'Ebuc della funzione integrativa di quanto disciplinato in suddette leggi regionali.

Laddove la Regione non abbia provveduto alla regolamentazione del piano formativo, si fornisce qui di seguito un elenco indicativo dei profili formativi.

#### *Addetto all'assistenza ed educazione infanzia*

- conoscere la normativa in materia di sicurezza e igiene individuale e collettiva del settore;
- conoscere le procedure da seguire in caso di emergenze nei luoghi di lavoro, incendi, ecc.;
- conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro.
- conoscere le caratteristiche del settore e l'organizzazione del lavoro;
- conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione di lavoro;
- conoscere gli strumenti e le tecnologie e la documentazione tecnica della propria attività;
- conoscere i principali software applicativi necessari al proprio lavoro;
- conoscere le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione dei materiali in dotazione;
- conoscere le dinamiche di gruppo, di ascolto, di comunicazione verbale e non verbale;
- conoscere le tecniche e metodologie educative per il raggiungimento degli obiettivi previsti nella programmazione educativa;
- conoscere e rispettare le normative sulla privacy;
- utilizzare i dispositivi di protezione individuali e collettivi, applicare le norme di protezione, prevenzione e igiene sul lavoro;
- essere in grado di eseguire le procedure specifiche in caso di emergenze nei luoghi di lavoro: incendi, ecc.;
- saper utilizzare la strumentazione idonea e i relativi software necessari alla realizzazione del proprio lavoro;
- saper applicare le tecniche di comunicazione e le capacità di ascolto e di interazione, saper gestire lo stress;
- saper organizzare il proprio posto di lavoro in modo razionale, assicurando efficienza e igiene;
- saper utilizzare e provvedere al mantenimento degli attrezzi e delle apparecchiature;
- preparare gli spazi di vita e di gioco per favorire l'uso autonomo da parte del bambino, attività ludico-motorie, percorsi personalizzati in grado di intervenire nelle condizioni di diversità e interculturali;
- gestire gli strumenti di osservazione e di valutazione delle attività, e le attività di routine;
- gestire il gruppo dei bambini, utilizzando le diverse tecniche e strategie della comunicazione verbale e non verbale;
- gestire i rapporti con i genitori garantendo un'adeguata informazione sulle attività del bambino;
- documentare le attività realizzate, al fine di promuovere un processo di confronto e disseminazione delle migliori pratiche professionali.

#### *Addetto all'assistenza di base*

- rapporto professionale con l'utente e il suo contesto di vita;
- analisi dei bisogni e delle situazioni di rischio;
- analisi delle risorse attivabili;
- piano d'intervento concordato con l'utente;
- cura della persona;
- interventi per favorire l'autonomia della persona;
- alimentazione;
- informazione e sostegno per attivare prestazioni assistenziali e altri interventi connessi ai diritti di cittadinanza;
- sostegno a mantenere o ripristinare l'integrazione sociale;
- utilizzo della comunicazione nella relazione di aiuto;
- osservazione dell'utente e del suo contesto familiare e ambientale;
- raccolta di dati e informazioni sulla situazione dell'utente e sull'evoluzione dell'intervento professionale;
- predisposizione di elementi di valutazione per l'équipe di lavoro;
- valutazione periodica dei risultati ottenuti; previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale e relativo autaggiornamento principali leggi nazionali e regionali in materia di assistenza; concetto di salute; elementi di igiene e profilassi; nozioni di puericultura, riabilitazione; elementi di dietetica;

- aspetti e problemi dello sviluppo della persona; comunicazione interpersonale; strumenti di aiuto nel lavoro professionale; elementi di cultura generale riguardanti il rapporto di lavoro; igiene del lavoro, prevenzione.

#### *Addetto alla cucina*

- conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di produzione;
- conoscere e saper applicare le tecniche relative al controllo del costo-pasto;
- conoscere le tecniche e le metodologie di sanificazione, i prodotti da utilizzare, la loro azione e le corrette modalità d'impiego;
- conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali;
- saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni;
- conoscere le normative nazionali ed europee relative alla sicurezza alimentare e alla rintracciabilità di filiera;
- conoscere e saper operare nel rispetto delle procedure aziendali per la tracciabilità del prodotto;
- conoscere i sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento;
- conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti;
- conoscere il ciclo produttivo di riferimento, gli impianti di produzione e gli strumenti di lavoro;
- conoscere i sistemi informatici in uso presso l'impresa;
- conoscere le regole di funzionamento e saper operare in team di lavoro;
- conoscere le procedure previste dal Sistema Qualità Aziendale;
- conoscere e saper applicare la normativa vigente in materia di igiene, prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro;
- conoscere e saper lavorare nel rispetto delle norme per la tutela ambientale;
- conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- svolgere le operazioni di preparazione delle materie prime;
- saper preparare fondi e salse, antipasti, primi piatti, secondi piatti, piatti a base di paste lievitate, dolci e gelati;
- saper curare la coreografia del piatto;
- saper predisporre un piano di pulizia;
- leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza;
- saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto;
- saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti;
- saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici dell'ambiente di lavoro.

#### *Addetto all'igiene di ambienti interni ed esterni*

- conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;
- conoscere le caratteristiche del settore;
- conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;
- conoscere gli strumenti e le tecnologie della propria attività e le sue innovazioni;
- conoscenza delle direttive europee e del sistema della certificazione di qualità;
- conoscere elementi di sanificazione, elementi di derattizzazione, elementi di disinfestazione;
- conoscere le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione dei materiali in dotazione;
- conoscere le tecniche di pulizia;
- conoscere il rischio e normativa alimentare, analisi dei rischi;
- conoscenza delle principali fonti di infezione, sia in ambito civile ed industriale che ospedaliero- conoscenza dei principi di igiene del lavoro e di prevenzione;
- conoscere elementi di arredo urbano, tutela del verde pubblico, gestione delle aree pubbliche, elementi di igiene ambientale;
- conoscere la classificazione, la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani;
- conoscere la legislazione regionale e nazionale di riferimento;
- conoscere i materiali, il loro comportamento e il loro utilizzo, utili al proprio lavoro;
- conoscere l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e collettiva;
- conoscere e applicare le normative sulla privacy;
- conoscere e applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione degli incendi;
- conoscere e applicare la normativa sulla raccolta, stoccaggio e trasporto di rifiuti rispetto alla loro natura e materiale biologico sanitario;
- conoscere le norme sulla tutela della salubrità e i servizi di emergenza nei luoghi di lavoro;
- saper utilizzare gli strumenti, tecnologie e relativi software necessari alla realizzazione del proprio lavoro;
- leggere, interpretare e redarre la documentazione tecnica di pertinenza;
- saper applicare le tecniche di disinfestazione, tecniche di derattizzazione, tecniche di utilizzo di strumentazione e prodotti;

- saper applicare tecniche di pulizia manuale, tecniche di pulizia con l'utilizzo di attrezzature tecnologiche, competenza metodologica ed operativa di strumentazione del settore;
- applicare le tecniche di sanificazione, elementi di derattizzazione, elementi di disinfestazione;
- competenza operativa legata al sistema di autocontrollo aziendale, capacità di prevenzione dell'emersione di difetti qualitativi durante tutte le fasi del processo produttivo;
- saper effettuare analisi, uso e gestione delle schede operative, definizione delle priorità e del carico di lavoro;
- saper gestire i piani di lavoro;
- applicare protocolli di sanificazione, sanitizzazione e sterilizzazione di ambienti, materiali ed apparecchiature;
- controllare le scorte del materiale e dei prodotti e la loro scadenza;
- saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione degli incendi;
- saper operare nel rispetto della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro.

#### *Tecnico di animazione e del tempo libero*

- conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;
- conoscere la normativa in materia di sicurezza e igiene individuale e collettiva del settore;
- conoscere le procedure da seguire in caso di emergenze nei luoghi di lavoro; incendi, ecc.;
- conoscere le caratteristiche del settore e l'organizzazione del lavoro;
- conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione di lavoro;
- conoscere gli strumenti e le tecnologie e la documentazione tecnica della propria attività;
- conoscere i materiali il loro comportamento e il loro utilizzo;
- conoscere i principali software applicativi necessari al proprio lavoro;
- conoscere le tecniche di ascolto e comunicazione;
- conoscere le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione dei materiali in dotazione;
- conoscere le caratteristiche del territorio e delle comunità locali, il contesto territoriale e culturale per offrire molteplici attività di animazione;
- conoscere le tecniche ricreative per la gestione del tempo libero all'interno di strutture;
- tecniche di accoglienza di piccoli gruppi per il loro intrattenimento e le tecniche di aggregazione e di socializzazione per la gestione dei gruppi presenti nella struttura;
- conoscere le tecniche di organizzazione e gestione di eventi per definire attività culturali/sportive/artistiche adatte alla tipologia di clientela ed al contesto della struttura in cui si opera;
- conoscere le tecniche ludiche ed espressive per la creazione di attività di animazioni varie; giochi di società, regolamento e tipologie di sport, tipologie di balli e danze per organizzare l'intrattenimento all'interno della struttura;
- conoscere le normative sulla privacy;
- utilizzare i dispositivi di protezione individuali e collettivi, applicare le norme di protezione, prevenzione e igiene sul lavoro;
- essere in grado di eseguire le procedure specifiche in caso di emergenze nei luoghi di lavoro: incendi, ecc.;
- saper utilizzare la strumentazione idonea e i relativi software necessari alla realizzazione del proprio lavoro;
- saper applicare le tecniche di comunicazione e le capacità di ascolto e di interazione, saper gestire lo stress;
- saper organizzare il proprio posto di lavoro in modo razionale, assicurando efficienza e igiene;
- saper utilizzare e provvedere al mantenimento degli attrezzi e delle apparecchiature e riconoscerne le eventuali anomalie;
- interpretare i bisogni della clientela, analizzandone le varie caratteristiche;
- progettare attività ricreative in situazioni di vacanza;
- coordinare le attività di animazione e di intrattenimento con programmi di animazione predisposti da altri operatori;
- gestire il budget destinato alle attività per poter effettuare tutte le attività previste dall'animazione;
- adattarsi alle situazioni più diverse che si possono venire a creare durante il lavoro;
- comprendere le esigenze degli ospiti per organizzare l'intrattenimento più indicato all'interno della struttura;
- organizzare giochi di società, gare canore, tornei, spettacoli, corsi d'istruzione sportiva, fornendo loro assistenza, aiuto e stimoli per rendere gradevole il loro soggiorno;
- utilizzare strumenti di allestimento (impianti musicali, luci, attrezzature di gioco e divertimento) per creare svariate situazioni di svago;
- operare nel rispetto della normativa sulla privacy.

#### *Addetto alla manutenzione*

- conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;
- riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;
- conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo;
- saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza;
- conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie);
- saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica;
- conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali;



- controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili;
- conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente;
- saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo;
- conoscere e saper utilizzare i dispositivi di proiezione individuale;
- saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi;
- saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi;
- conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente;
- conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato;
- saper eseguire interventi di precisione per aggiustare, mantenere e riparare macchine, impianti, dotazioni e attrezzature;
- conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti);
- sapere applicare le procedure e saper utilizzare la strumentazione per il collaudo;
- conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali;
- saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni;
- saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria.

#### *Addetto amministrativo*

- conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento e le procedure previste;
- conoscere il concetto di organizzazione e pianificazione del lavoro e degli elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro;
- conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni;
- conoscere i principi economici, finanziari e contabili;
- conoscere le principali normative fiscali vigenti;
- essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili in partita doppia (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA);
- conoscere e saper utilizzare i diversi mezzi e sistemi di pagamento ed incasso;
- essere in grado di impostare il primo bilancio di verifica;
- conoscere i criteri generali che guidano l'interpretazione e la lettura del bilancio d'esercizio;
- essere in grado di leggere i dati di bilancio per poter valutare i risultati conseguiti dalla propria azienda;
- essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale per le registrazioni delle operazioni e dei fatti contabili;
- essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware;
- essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici per elaborazioni extracontabili;
- essere in grado di individuare e risolvere semplici anomalie e disfunzioni ricorrenti;
- conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili;
- essere in grado di effettuare le rilevazioni di operazioni complesse;
- conoscere ed applicare i criteri di valutazione per le operazioni di chiusura dei conti e redazione del bilancio;
- possedere padronanza completa delle logiche e dei meccanismi operativi di redazione del bilancio d'esercizio;
- essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo;
- conoscere i principali indici di redditività, finanziari e patrimoniali;
- essere in grado di analizzare il contenuto dei principali documenti allegati al bilancio previsti dalla normativa;
- essere in grado di elaborare dei dati informativi del bilancio per la redazione di report significativi;
- conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro;
- saper redigere documenti o lettere di natura contabili, moduli e distinte;
- conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso;
- conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica;
- conoscere e saper applicare le normative sulla privacy;
- saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti;
- saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera;
- essere in grado di eseguire operazioni fiscali e previdenziali e di gestire attività di acquisto e di fatturazione;
- conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro;
- conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto;
- saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto;
- saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici;
- saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti;

- riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto dell'organizzazione e del processo di erogazione del servizio;
- saper utilizzare gli strumenti informatici ed i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di video-scrittura;
- conoscere e saper applicare le normative sulla privacy;
- conoscere le procedure relative ai tradizionali lavori di segreteria, vale a dire; registrazione e smistamento delle telefonate, utilizzo telefax e macchina fotocopiatrice, smistamento ed archiviazione della corrispondenza in arrivo ed in partenza;
- conoscere e sapere utilizzare i diversi sistemi di fatturazione, di pagamento e di incasso;
- saper organizzare e gestire l'archivio cartaceo ed elettronico.

**❖ Contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale**

Tale tipologia contrattuale è rivolta ad adolescenti e giovani che abbiano compiuto quindici anni di età, la sua durata non può essere superiore a tre anni. Quanto all'attività formativa, la cui durata è prevista da apposite leggi regionali, la formazione teorica deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale, internamente o esternamente alla Cooperativa.

In attesa dell'Intesa richiamata all'art. 48 comma 8 della L. n. 183/2010, la formazione teorica deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale internamente o esternamente all'azienda.

<i>Livello di inquadramento finale</i>	<i>Durata massima apprendistato</i>	<i>Retribuzione di riferimento da percepire</i>
VI Livello	18 mesi	VII livello presente ccnl
VII Livello	12 mesi	VIII livello presente ccnl

Le Parti concordano che al termine del periodo previsto per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, al lavoratore verrà applicata la tabella di cui all'art. 63 del presente ccnl qualora venga immesso nella compagine sociale della Cooperativa.

**27. Contratti di inserimento e reinserimento** - Le Parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei 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.

È demandata alla contrattazione di secondo livello la determinazione della percentuale dei lavoratori assunti con contratto di inserimento che comunque non potrà superare il 10% dei soci e dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

*Ambito di applicazione*

Ai sensi dell'art. 54 e ss. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 possono essere assunti con contratto di inserimento:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti;
- b) disoccupati di lunga durata con età compresa tra i 29 e i 32 anni;
- c) coloro che dopo aver perso il posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi;
- d) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di posto di lavoro;
- e) lavoratori che desiderano riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- f) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con appositi decreti ministeriali, sia inferiore almeno al 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi il 10% di quello maschile;
- g) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico o psichico.

*Disciplina del rapporto - Assunzione*

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta, in mancanza della quale il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Per poter procedere all'assunzione mediante contratti di inserimento è necessario:

- il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
- che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).

Per le finalità di cui sopra, non si computano:

- a) i lavoratori che si siano dimessi;
- b) i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

c) i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;

d) i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Il contratto di assunzione deve contenere il progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto, finalizzato all'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore e in grado di valorizzandone le professionalità già acquisite. Il progetto deve altresì riportare:

- il profilo professionale da conseguire;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'iter formativo.

#### *Inquadramento*

L'inquadramento economico ed il trattamento economico sarà corrispondente a quello di due livelli inferiori rispetto alla categoria il cui progetto individuale è preordinato.

Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente ccnl per l'applicazione di particolari normative e istituti.

#### *Periodo di prova*

Al lavoratore da assumere con contratto di inserimento o reinserimento si applica la disciplina in materia di periodo di prova prevista dal presente ccnl.

#### *Durata e proroga*

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi né superiore a 18 mesi, salvo nel caso di lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale ovvero psichico per i quali la durata può essere fino a 36 mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Nel computo del periodo del contratto di inserimento vanno esclusi i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore, come l'astensione obbligatoria per maternità, sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'azienda.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse Parti, fermo restando che qualora sia stato inizialmente stipulato per una durata inferiore a quella massima, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata.

Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato, di cui al D.Lgs. n. 368/2001 e al presente ccnl.

Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso secondo i termini previsti del presente contratto.

#### *Malattia o infortunio*

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento o di reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni. Durante il periodo di comporta, la Cooperativa applica nei confronti del lavoratore il ccnl e il contratto collettivo integrativo territoriale.

#### *Orario di lavoro*

Al lavoratore da assumere con contratto di inserimento o reinserimento si applica la disciplina in materia di orario di lavoro prevista dal presente ccnl.

#### *Trasformazione del contratto*

In caso di trasformazione del contratto di inserimento o reinserimento in contratto a tempo indeterminato, il periodo di lavoro precedente alla trasformazione del rapporto lavorativo sarà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal ccnl, ad esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

In deroga a quanto disposto dall'art. 59, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono ricompresi nel computo degli addetti ai fini dell'applicazione dello Statuto dei Lavoratori, L. n. 300/1970.

#### *Formazione*

Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 16 ore, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica - di almeno 8 ore - che dovrà essere erogata nella fase iniziale del percorso formativo.

La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003 e in attesa della sua definizione ad opera degli organi preposti, la registrazione delle competenze acquisite sarà disposta a cura della stessa Cooperativa.

#### *Risoluzione del rapporto*

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

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

Per quanto attiene le norme disciplinari in genere si fa rinvio al quanto previsto dal presente contratto.

**28. Contratto intermittente** - Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'impresa cooperativa per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata" così come disciplinato dagli articoli 33-40 del D.Lgs. n. 276/2003.

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

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

Le categorie di occupazioni rientranti in tale definizione sono quelle individuate dalla tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, alla quale il D.M. 23 ottobre 2004 opera un rimando diretto.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso le cooperative nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ove sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle cooperative che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 626/1994 e smi.

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

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

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto.

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

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima.

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

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto della cooperativa a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione dell'art. 36 della L. n. 276/03 un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

#### *Lavoro intermittente per periodi predeterminati*

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati dai contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è

corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte. Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

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

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

Qualora il lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore in attesa della chiamata (garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità), il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente una c.d. indennità di disponibilità.

In questi casi, il contratto deve altresì precisare il preavviso per la chiamata, l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

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

- 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;
- 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;
- 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;
- 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 cod. civ.;
- 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 contratto collettivo.

**30. Contratto di lavoro somministrato** - La somministrazione di lavoro è la fornitura professionale di manodopera sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto. Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24, L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2), L. 23 luglio 1991, n. 223;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è pertanto ammesso all'interno delle strutture sanitarie per lo svolgimento di mansioni di assistenza diretta e indiretta al paziente stante la strutturale carenza, specie in al-

cune regioni, di personale, e per ovviare alla precipua funzione di assistenza e cura ogni qualvolta si determinano vuoti di organico per qualsiasi accadimento (malattia, infortunio, maternità, ferie, picchi di attività, nuove attività sperimentali, carenza di personale sul mercato, ecc.).

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 15% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

La mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione produce la nullità del contratto medesimo ed il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

I lavoratori in somministrazione hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

#### **Titolo IV - Declaratoria e classificazione del personale**

**31. Classificazione del personale** - I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su otto livelli ai quali corrispondono otto livelli retributivi, con valori minimi tabellari mensili. L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

**32. Profili** - Il presente ccnl individua i profili che rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate. I profili hanno valore esemplificativo minimo.

##### **I LIVELLO**

Appartengono a questo livello: i soci e i lavoratori dipendenti, non dirigenti, che hanno funzioni e responsabilità tipiche manageriali per la conduzione della cooperativa (funzioni amministrative direttive, tecniche, di ricerca scientifica, ecc.).

Per l'accesso al presente livello è necessario il possesso del diploma di laurea.

Esemplificazioni: Direttore Amministrativo; Assistente (biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogo, farmacista); Capo servizio o ufficio amministrativo.

##### **II LIVELLO**

Appartengono a questo livello: i dipendenti o i soci che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri direttivi decisionali, gli incarichi, inerenti l'attività della cooperativa, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti per cui siano richieste competenze specifiche e manageriali. Essi ricoprono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta.

Esemplificazioni: Dirigente di area infermieristica, tecnica e riabilitativa.

##### **III LIVELLO**

Appartengono a questo livello: i dipendenti o i soci che ricoprono posizioni di lavoro con funzioni di direzione e coordinamento anche della didattica, gestione e controllo di risorse umane, iniziative di programmazione e proposta.

Esemplificazioni: Caposala; Capo ostetrica; Coordinatore del personale infermieristico; Coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali; Direttore corsi.

#### IV LIVELLO

Appartengono a questo livello: i soci e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa.

Esemplificazioni:

A) Personale tecnico sanitario:

- Tecnico sanitario di laboratorio biomedico;
- Tecnico sanitario di radiologia medica;
- Tecnico di neurofisiopatologia;
- Tecnico ortopedico;
- Tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare;
- Odontotecnico;
- Ottico

B) Personale della riabilitazione:

- Fisioterapista;
- Logopedista;
- Tecnico audiometrista;
- Educatore professionale;
- Tecnico audioprotesista;
- Ortottista;
- Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva;
- Tecnico della educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale;
- Terapista occupazionale;
- Massaggiatore;
- Massofisioterapista

C) Personale infermieristico

- Infermiere
- Infermiere psichiatrico
- Infermiere pediatrico
- Dietista
- Assistente Sanitario
- Podologo
- Igienista dentale
- Ostetrica

D) Assistente Sociale

E) Collaboratore tecnico-professionale

F) Collaboratore amministrativo

G) Analista di sistemi elettronici

#### V LIVELLO

Appartengono a questo livello: i soci e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per lo svolgimento dei lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e inerenti l'esecuzione di funzioni amministrative, contabili, tecniche e sanitarie, conoscenza di tecniche particolari nonché l'impiego di apparecchiature anche complesse.

Le posizioni di lavoro possono altresì comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento e controllo nei confronti di operatori a minor contenuto professionale.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma abilitante all'esercizio della professione, ove previsto.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma abilitante all'esercizio della professione, ove previsto.

Esemplificazioni: programmatore; assistente tecnico dotato di titolo specifico; impiegato amministrativo di concetto; educatore senza titolo specifico.

#### VI LIVELLO

Appartengono a questo livello: i soci e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze di base tecniche/teoriche relative allo svolgimento dei compiti assegnati e capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali (ausiliari specializzati). Sono ricomprese, altresì, attività di natura amministrativa d'ordine, di vigilanza e controllo, di carattere assistenziale, educativo, tecnico e di specializzazione tecnologica di sostegno:

- a) ausiliario socio sanitario specializzato;
- b) ausiliario di assistenza per anziani specializzato;
- c) assistente bambini specializzato;
- d) assistente ed accompagnatore per disabili specializzato;
- e) operatore socio sanitario;
- f) tecnico di attività motoria in acqua;
- g) operaio specializzato;
- h) operaio manutentore;
- i) impiegato d'ordine;
- i) operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA);
- k) autista;
- l) cuoco.

#### VII LIVELLO

Appartengono a questo livello: i soci e i lavoratori che ricoprono la qualifica di ausiliari semplici, cui sono affidati incarichi che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività non complesse nell'ambito di istruzioni loro fornite nonché attività inerenti l'assistenza alla persona per favorire l'autosufficienza giornaliera.

Esemplificazioni:

- a) addetto al centralino;
- b) addetto alla cucina (ausiliario);
- c) ausiliario socio sanitario;
- d) ausiliario di assistenza per anziani;
- e) animatore;
- f) aiuto cuoco;
- g) operaio qualificato;

#### VIII LIVELLO

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

Esemplificazioni:

- a) addetti alle pulizie;
- b) addetto alla piscina;
- c) disinfettatore.

**33. Mansioni promiscue e mansioni superiori (ad esclusione del personale sanitario)** - Il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente, per esigenze aziendali, può essere chiamato a svolgere temporaneamente mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste al proprio livello purché non siano previste condizioni peggiorative. Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto, qualora superi 30 giorni di calendario.

Qualora, invece, venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello. Qualora lo svolgimento delle mansioni superiori sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata in ambito aziendale, non abbia cioè luogo per la sostituzione di un altro lavoratore o socio coimprenditore assente con diritto alla conservazione del posto, e dovesse prolungarsi per un periodo consecutivo, superiore ai tre mesi oppure 6 mesi frazionati nell'arco di 18 mesi il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore, il socio coimprenditore ed il lavoratore dipendente dovrà essere inquadrato al nuovo livello.

Il presente articolo non verrà applicato al socio o lavoratore dipendente inquadrato con la qualifica di "Jolly".

**34. Jolly (ad esclusione del personale sanitario)** - La figura lavorativa del "Jolly" ovvero del lavoratore polivalente ricorre quando la Cooperativa non assegna al lavoratore dipendente una specifica mansione con l'obiettivo di adibirlo sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione.

Rientrano inoltre nell'istituto del "Jolly" quei soci e lavoratori dipendenti che vengono impiegati dalla Cooperativa con più mansioni, anche di livelli differenti e tecnicamente diverse, inserite in più fasi all'intero del ciclo di produzione.

Fermo restando la normativa vigente in materia, al socio e al lavoratore dipendente adibito con carattere di promiscuità per un periodo di almeno un anno a mansioni inquadrate in due livelli diversi - di cui uno superiore al proprio di appartenenza - sarà riconosciuto il livello superiore, fatta salva la facoltà dell'impresa Cooperativa di continuare ad impiegarlo nelle mansioni del livello di provenienza.

La Cooperativa può adibire il socio e/o il lavoratore dipendente alla funzione di Jolly solo in presenza di un inquadramento del lavoratore stesso tra il 3° e il 5° livello del presente ccnl.

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

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



## Titolo V - Orario di lavoro

**35. Orario di lavoro** - La durata massima della singola settimana lavorativa (7 giorni) è di quarantotto ore comprese le ore di lavoro straordinario.

La durata massima media della settimana lavorativa (48 ore) può essere adottata per un periodo di 12 mesi prorogabili a 10 mesi per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione di lavoro.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo:

- le soste durante il lavoro pari o superiori a 10 (dieci) minuti;

- le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero;

- il tempo per recarsi sul posto di lavoro, ad eccezione delle ipotesi in cui sia funzionale rispetto alla prestazione.

Detta eccezione non viene computata nell'orario effettivo di lavoro ma viene esclusivamente retribuita con le percentuali previste per il lavoro ordinario;

- i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Cooperativa.

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

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

Durante l'orario di lavoro, il socio 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 per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. del 30 agosto 1999.

**36. Personale non soggetto a limitazione di orario** - Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i soci o i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni riconducibili al primo livello del presente ccnl.

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

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

**37. Lavoratori a turni** - Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

1) 10% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro notturno;

2) 15% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro festivo;

3) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro notturno festivo.

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

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

**38. Banca ore** - Le ore prestate, nel trimestre, oltre l'orario normale di lavoro giornaliero e settimanale, nonché le ore di recupero della flessibilità non fruite per comprovati impedimenti personali, vengono accantonate in un monte ore individuale denominato "Banca ore".

Tali ore saranno recuperate a titolo di riposo compensativo, con permessi di 4/8 ore consecutive dal lavoratore o dal socio, con richiesta di almeno 48 ore precedenti il recupero, nel rispetto delle necessità tecnico produttive dell'azienda.

Il monte ore individuale, maturato nel semestre è riportato sulla busta paga. Per necessità aziendali, in caso di mancato recupero, al lavoratore spetta l'aumento sulla quota del lavoro straordinario. Spetta alla contrattazione di secondo livello la regolamentazione tecnica-amministrativa della Banca ore.

**39. Flessibilità tempestiva** - Per necessità determinate dall'intensità dell'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 sei 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.

**40. Reperibilità e richiamo in servizio** - Per taluni servizi riconducibili all'attività sanitaria, 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 ed il compenso;

- *interna*: il socio o il lavoratore dipendente è reperibile nelle ore notturne all'interno della cooperativa, nel limite massimo di 10 volte al mese, determinate dalla struttura e dalla organizzazione della cooperativa. Ad essi è riconosciuto un importo fisso da determinare con contrattazione aziendale non inferiore ad € 20 lordi.

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

- per eccezionali esigenze tecnico-produttive ed 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 ed immediato pericolo.

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 (duecentocinquanta) 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.

È volontà del lavoratore o del socio far confluire nella Banca Ore tali ore da recuperare, conteggiate ogni trimestre e da recuperare nel semestre successivo o optare per il pagamento straordinario di dette ore, secondo le seguenti maggiorazioni:

- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale;
- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale;
- 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

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

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

**42. Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti** - Il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Sono considerati giorni festivi le sotto elencate festività nazionali e infrasettimanali:

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

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre spostata alla prima domenica di novembre, il socio o il dipendente beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

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

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

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

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

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

Tali permessi retribuiti ammontano a complessivamente per 32 ore all'anno e sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5 marzo 1977, n. 54).

Appositi accordi a livello aziendale, tra le OO.SS. stipulanti il presente ccnl, potranno prevedere diverse modalità di recupero e utilizzazione in funzione di specifiche esigenze aziendali. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio o il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Ai sensi dell'art. 11, 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.

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

<i>Eventi</i>	<i>Giorni</i>
Matrimonio di un figlio	2
Nascita o adozione di un figlio	2
Decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	5
Decesso del un suocero/a del nonno/a	2

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

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 VI - Svolgimento del rapporto di lavoro

**43. Distacco, trasferimento e assegnazione** - 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 ed 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.

Il trasferimento del lavoratore in presidi, servizi, uffici della struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla Cooperativa in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale laddove presente, nel rispetto dell'art 13, L. n. 300/70.

L'assegnazione, invece, del lavoratore, nell'ambito dei servizi, uffici, presidi della Struttura cui originariamente è stato assegnato, rientra nel potere organizzativo della stessa struttura e non è soggetto ai vincoli di cui al comma precedente.

**44. Indumenti e attrezzi di lavoro** - Quando viene fatto obbligo al socio e al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la relativa spesa 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 ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

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

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

**45. Sospensione, soste, riduzione d'orario, recuperi** - 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.

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

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

**46. Intervallo per la consumazione dei pasti** - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore. Essa viene concordata tra soci coimprenditori, lavoratori dipendenti e datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.

**47. Ferie** - Le ferie vanno usufruite, di norma, nell'anno di maturazione. Qualora per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui non vengano usufruite nell'anno di maturazione, potranno essere godute entro i 12 mesi successivi al termine di tale anno.

La durata annuale delle ferie è fissata in 160 ore, pari a quattro settimane di calendario. Sono esclusi dal computo di cui al comma precedente i giorni festivi.

Al lavoratore che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, ai suddetti effetti, come mese intero.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, tra la Cooperativa e il lavoratore.

Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e la determinazione dei periodi durante i quali, in via generale, è possibile il godimento delle ferie saranno oggetto degli accordi integrativi locali.

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

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

La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto del lavoratore alle ferie maturate.

In caso di malattia durante il godimento delle ferie, queste rimangono sospese quando:

- la malattia comporti ricovero ospedaliero superiore a tre giorni;
- la malattia ha avuto una prognosi superiore a dieci giorni di calendario.

Resta salvo che ai fini della sospensione delle ferie di cui al comma precedente, il lavoratore deve aver adempiuto correttamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altra formalità prevista ai sensi di legge ed eventuali disposizioni aziendali in materia.

Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, sono a carico dell'azienda i costi di rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro in sede e l'eventuale ritorno dalla località di ferie. Non è computato come ferie, il periodo di tempo necessario per rientrare in servizio.

Qualora per esigenze di servizio il lavoratore non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'impresa ed abbia già versato un anticipo per la prenotazione delle ferie non rimborsabile, egli ha diritto al suddetto rimborso ad opera dell'azienda, dietro regolare presentazione della documentazione relativa al versamento corrisposto.

La quota giornaliera da corrispondere al lavoratore in caso di ferie non godute, è pari ad un venticinquesimo della retribuzione mensile.

Il lavoratore straniero, compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative della Cooperativa presso la quale presta servizio, può concordare col datore di lavoro la fruizione continuativa delle ferie e dei riposi annui per il rientro temporaneo nel proprio paese di origine. In tale caso, i riposi annui non saranno corrisposti alla scadenza di ciascun periodo di paga ma con la retribuzione del mese di loro effettiva fruizione, salvo che per sopravvenute esigenze organizzative/produttive della Cooperativa ovvero per problemi personali del lavoratore straniero non vengano goduti, dovendosi pertanto procedere al pagamento cumulativo dei riposi annui accantonati, in occasione della prima scadenza di paga utile.

Resta salva anche nei suoi confronti l'obbligo all'osservanza dei periodi collettivi di fruizione delle ferie e delle riduzioni d'orario stabilite per le aziende o per i cantieri.

La suddetta fruizione, fatte salve le limitazioni di cui al precedente comma, potrà essere richiesta anche durante il periodo estivo o invernale di chiusura della Cooperativa.

**48. Aspettativa** - 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 dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.

La richiesta deve essere presentata per iscritto e indicare le ragioni di studio, i motivi personali ovvero familiari che la determinano

Ai sensi dell'art. 23 della L. n. 56/1987 la Cooperativa ha facoltà di procedere all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori in aspettativa, entro il limite massimo del 5% del numero dei lavoratori in forza.

Qualora la Cooperativa occupi meno di 20 dipendenti, è possibile, ai sensi del comma precedente, l'assunzione di un solo lavoratore con contratto a termine.

Il socio o il lavoratore dipendente che entro 15 (quindici) 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 (sette) giorni.

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

a) che siano esibiti dal socio o dal lavoratore dipendenti regolari certificati medici;

b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;

c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

**49. Congedo matrimoniale** - Al dipendente non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione.

Al dipendente apprendista viene concesso un periodo di congedo della durata di 7 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

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

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

**50. Maternità e paternità del lavoratore** - Le parti concordano che la disposizione della L. 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi "post partum", trovi 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 1936, n. 2128.

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

a) per controlli prenatali;

b) per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

c) per tre mesi dopo il parto;

d) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

La dipendente ha inoltre facoltà di:

a) prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della Ssn ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;

b) di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza e in caso di complicità gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo.

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

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

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

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

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine:

- stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della L. n. 33/1980;

- periodi di assenza obbligatoria devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della L. n. 1204/1971; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della suddetta legge.

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

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

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

- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'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.

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

#### ❖ Congedo parentale

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

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

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

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

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.

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

#### ❖ Malattia del bambino

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

Spettano 5 giorni all'anno, dai 3 agli 8 anni, del bambino dietro presentazione di apposita certificazione medica. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.

Saranno, inoltre, concessi permessi non retribuiti in caso di malattia del figlio entro i primi 8 anni.

Per le predette assenze non spetta alcuna retribuzione ma solo l'eventuale anticipazione del TFR.

#### ❖ Riposi orari per allattamento

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

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

**51. Volontariato** - Per il socio e per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal D.P.R. n. 61 del marzo 1994, 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.

**52. Aggiornamento professionale (ECM - Educazione continua in medicina)** - Le strutture sanitarie favoriscono l'acquisizione dei crediti formativi, previsti dalle vigenti disposizioni, e ne garantiscono l'acquisizione nei limiti del monte orario.

Al riguardo le parti concorderanno in contrattazione aziendale criteri e modalità di applicazione.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili, per favorire la formazione continua a tutto il personale sanitario e, comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito possibilmente aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

La formazione, inoltre, deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

**53. Lavoratori studenti** - Le Organizzazioni stipulanti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione, per affinare e perfezionare le capacità tecniche e per migliorare ed aumentare il rendimento nelle attività.

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

#### ◆ **Diritto allo studio**

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

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

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

#### ◆ **Formazione professionale**

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

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

#### ◆ **Tirocini estivi di orientamento**

Trattasi di interventi di pura formazione per i quali si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni.

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

Le Parti, riconosciuta l'importanza di favorire i lavoratori che intendano frequentare corsi e aggiornarsi professionalmente, altresì ritengono fondamentale che tali diritti siano esercitati senza che ciò possa pregiudicare o causare rallentamenti nell'attività aziendale; per tale ragione nell'arco di un anno all'interno dell'unità produttiva potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% della forza lavoro occupata, fatto salvo comunque il diritto per almeno un lavoratore per ogni Cooperativa, indipendentemente dal numero degli addetti.

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

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni tre mesi, un certificato di frequenza.

#### ◆ **Congedi per formazione permanente**

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

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

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

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive della cooperativa.

Il monte ore triennale della Cooperativa per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse, ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

#### ◆ **Permessi per sostenere gli esami**

In attuazione all'art. 10 della L. n. 300/1970 per le Cooperative si conviene per i:

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

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

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 3% dei lavoratori occupati dall'azienda e dalla Cooperativa, compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della L. n. 402/1996.

**54. *Malattia, infortuni sul lavoro, malattia professionale*** - L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.

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

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

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

#### A) PERIODO DI COMPORTO

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

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

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL;

3) in caso di malattia professionale il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

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

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

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.



#### B) SOSPENSIONE DELLA FRUIZIONE

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

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

#### C) ULTERIORI PREVISIONI DEL TRATTAMENTO

Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:

- lavoratori assunti con contratto a termine - ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori.

Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS);

- day hospital - le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico;

- donazioni d'organo - a coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate;

- lavoratori in trattamento emodialitico - i singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente;

- cure termali - le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della Asl ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

#### D) DENUNCIA DELLA MALATTIA

Disciplinata secondo le norme vigenti di legge in materia.

#### E) TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

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

- caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale - 1) il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro;

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

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

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

#### F) GIORNATE NON INDENNIZZABILI

I casi di giornate non indennizzabili sono:

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

**55. Divieti** - 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.

**56. Risarcimento danni** - I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono 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% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

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

### **57. Codice disciplinare - ❖ Doveri del socio e del lavoratore dipendente**

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

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

### **❖ Disposizioni disciplinari**

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

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

### **❖ Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto**

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

### **❖ Mancanze punibili con la multa:**

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

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

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

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

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

❖ **Licenziamento:**

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

Il licenziamento individuale è regolamentato dal cod. civ. (articoli 2118 e 2119) e dalle L. n. 604/66, 300/70 e 108/90.

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

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

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

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro, il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione/ con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

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

Le parti possono farsi assistere dalle Associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

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

❖ **Applicazione delle sanzioni - Competenza**

La valutazione della condotta e del comportamento del personale della Cooperativa sottoposto al presente codice disciplinare compete esclusivamente al legale rappresentante della Cooperativa che è tenuto a disporre l'applicazione delle sanzioni previste nel presente ccnl, nel rispetto delle norme procedurali previste nel presente contratto.

❖ **Contestazione di addebiti**

Salvo il caso del rimprovero verbale, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro 7 giorni da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto e dopo aver dato al lavoratore facoltà di essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di una rappresentanza sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere consegnata direttamente all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta dell'avvenuta consegna con contestuale indicazione della data.

L'eventuale rifiuto a firmare detta dichiarazione deve risultare da apposita attestazione dell'incaricato della consegna. Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione viene fatta mediante raccomandata postale con avviso di ritorno.

In questo caso farà fede la data del timbro postale ricevente. La compiuta giacenza della lettera equivale alla avvenuta consegna e piena conoscenza dei fatti contestati.

In ogni caso il dipendente deve comunicare al datore di lavoro l'eventuale designazione del rappresentante previsto dal primo comma almeno due giorni prima del giorno fissato per la convocazione a difesa di cui al successivo comma. Entro lo stesso termine il dipendente può far pervenire anche giustificazioni o memorie difensive scritte.

Anche nella medesima contestazione degli addebiti, il datore di lavoro convoca il dipendente per sentirlo direttamente sui fatti oggetto del procedimento. La convocazione per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.

Trascorsi inutilmente 7 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente ovvero effettuata l'audizione del dipendente stesso, l'eventuale sanzione viene applicata nei successivi 5 giorni.

Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti dai precedenti commi.

#### ❖ **Sanzione applicabile**

Nell'espletamento delle attribuzioni proprie, il datore di lavoro dispone di ampi poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze e assunzione di mezzi di prova.

Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al presente contratto.

Il rimprovero verbale, comminato dal datore di lavoro senza particolari formalità, fatta salva la preventiva comunicazione anche verbale del motivo che dà origine al richiamo, deve risultare da specifico verbale, che deve essere accluso al fascicolo del dipendente.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento e fatta espressa menzione della facoltà di proporre impugnazione.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Quando il datore di lavoro ritiene che non vi sia luogo a procedere dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

Il procedimento si estingue, altresì, in caso di cessazione del rapporto di impiego del dipendente, pure se intervenuto per recesso volontario o per collocamento a riposo a domanda.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### ❖ **Impugnazione della sanzione**

L'impugnazione deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro specificando esattamente i motivi proposti al fine di esercitare il diritto di difesa.

La sanzione, per tutto il periodo necessario alla pronuncia del collegio, rimane sospesa.

#### ❖ **Transazioni e procedure**

Quanto alle procedure previste per la composizione delle vertenze individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto, è riconosciuta alle parti la facoltà di esperire il tentativo facoltativo di conciliazione presso la Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione o in mancanza di questa, presso la Commissione Paritetica Nazionale di Conciliazione.

Qualora il tentativo di conciliazione non riesca o sia decorso il termine sopra indicato senza la pronuncia della Commissione adita, si rimanda a quanto previsto dagli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile.

**58. Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso** - Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle imprese 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) comportamento oltraggioso/insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) appropriazione di beni dell'impresa cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro;
- c) danneggiamento volontario di beni dell'impresa cooperativa;
- d) concorrenza con l'impresa cooperativa in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nell'impresa cooperativa, sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione dell'impresa cooperativa;

- g) assenze non giustificate di oltre 4 giornate consecutive o di 6 giornate nel biennio, anche non consecutive;  
 h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il 2° giorno dalla data di guarigione;  
 i) cessazione dell'attività;  
 j) gravi difficoltà economiche dell'impresa cooperativa, previa consultazione sindacale;  
 k) qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e/o morale considerato di rilevante entità e/o reiterato.

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

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

Classificazione (livello)	Fino a 5 anni di anzianità (giorni di calendario)	Fino a 10 anni di anzianità (giorni di calendario)	Oltre 10 anni di anzianità (giorni di calendario)
1°	40	50	60
2°-3°	30	40	50
4°-5°	20	30	40
6°-7°	15	25	35
8°	10	15	20

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal socio lavoratore o dal lavoratore dipendente, i tempi di preavviso sono pari alla metà rispetto a quanto sopra indicato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al socio e al lavoratore dipendente preavvisato dalla cooperativa 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 ed in conformità con gli articoli 2532 e 2533 cod. civ. così come previsto ai sensi della L. 3 aprile 2001, n. 142.

**59. Cessione - Trasformazione - Liquidazione** - Per il tempo di transazione, per la cessione e il fallimento dell'impresa cooperativa, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

## Titolo VII - Occupazione femminile, tutela contro le molestie sessuali, mobbing

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

Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza di ciascuna delle OO.SS. stipulanti.

La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale Nazionale-Ebuc.

**61. Tutela contro le molestie sessuali** - Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

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

Le Cooperative devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le RSA ovvero le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri lavoratori.

**62. Tutela contro il mobbing** - Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali.

Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/ o suoi superiori.

Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

### *Commissione Paritetica per le Pari Opportunità*

Le Parti stipulanti in presente Contratto, hanno infatti deciso di costituire un'apposita 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.

La Commissione Paritetica per le Pari Opportunità, istituita a livello nazionale presso l'Ebuc, è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulati.

### *Procedura e sanzioni*

Le Parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali e del mobbing nonché le conseguenti sanzioni.

## **Titolo VIII - Trattamento economico**

### **63. Trattamento economico - A) Per il socio coimprenditore**

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

#### 1) Paga base conglobata

<i>Livello</i>	<i>Dal 1° aprile 2011 (€)</i>	<i>Dal 1° aprile 2012 (€)</i>	<i>Dal 1° aprile 2013 (€)</i>
1°	2.805,00	2856,00	2907,00
2°	1943,00	1977,00	2822,00
3°	1619,00	1649,00	1677,00
4°	1543,00	1571,00	1598,00
5°	1492,00	1522,00	1547,00
6°	1343,00	1368,00	1391,00
7°	1302,00	1326,00	1350,00
8°	1150,00	1170,00	1190,00

#### 2) Tredicesima mensilità

La Cooperativa è tenuta a corrispondere al lavoratore una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi del trattamento economico globale di cui al presente articolo. Di norma la tredicesima deve essere corrisposta al lavoratore non oltre il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso la cooperativa. La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

#### 3) Aumenti periodici di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mente quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al socio coimprenditore dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari al (2%) della paga base conglobata in godimento allatto della maturazione dello scatto.

#### 4) Ristorno

Il ristorno fa parte delle logiche moderne della contrattazione e rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la Cooperativa e i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nel riconoscimento degli incrementi di produttività riconosciuti dalla cooperativa che rientrano ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4 punto II della L. n. 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti (L. n. 2/2009; L. n. 191/2009; D.L. 78/2010 e smi; Circolare Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n. 3/E del 14 febbraio 2010).

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

#### 5) Recupero contrattuale

Calcolato in base alla declaratoria del ccnl scaduto.

La corresponsione di quanto in tabella avverrà con due ratei pari al 50% del I totale, così calendarizzati:

1° rateo - 31 dicembre 2011;

2° rateo - 30 giugno 2012.

Eventuali acconti corrisposti dovranno essere detratti rispetto a quanto disciplinato nella presente tabella.

<i>Livello declaratoria ccnl scaduto</i>	<i>Dal 1° agosto 2009 al 31 gennaio 2010 (€)</i>	<i>Dal 1° febbraio 2010 al 31 agosto 2010 (€)</i>	<i>Dal 1° settembre 2010 al 31 marzo 2011 (€)</i>	<i>Totale (€)</i>
1°	105,00	119,00	134,00	358,00
2°	62,00	70,00	80,00	212,00
3°	35,00	39,00	44,00	118,00
4°	52,00	60,00	68,00	180,00
5°	76,00	87,00	97,00	260,00
6°	64,00	73,00	83,00	220,00

**B) Per il lavoratore dipendente**

È costituita dalle seguenti voci:

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

<i>Livello</i>	<i>Dal 1° aprile 2011 (€)</i>	<i>Dal 1° aprile 2012 (€)</i>	<i>Dal 1° aprile 2013 (€)</i>
1°	3.300,00	3.360,00	3.420,00
2°	2.285,00	2.326,00	2.620,00
3°	1.905,00	1.940,00	1.973,00
4°	1.815,00	1.848,00	1.880,00
5°	1.755,00	1.790,00	1.820,00
6°	1.580,00	1.609,00	1.636,00
7°	1.532,00	1.560,00	1.587,00
8°	1.350,00	1.375,00	1.400,00

**b) tredicesima mensilità**

La Cooperativa è tenuta a corrispondere al dipendente una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi del trattamento economico globale di cui al presente articolo. Di norma la tredicesima deve essere corrisposta al lavoratore non oltre il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso la cooperativa. La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni;

**c) aumenti periodici di anzianità**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari al 2% della paga base conglobata in godimento all'atto della maturazione dello scatto;

**d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale (14ma, premio produttività, ecc)**

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

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

**e) recupero contrattuale**

Calcolato in base alla declaratoria del ccnl scaduto.

La corresponsione di quanto in tabella avverrà con due ratei pari al 50% del totale, così calendarizzati:

1° rateo - 31 dicembre 2011;

2° rateo - 30 giugno 2012.

Eventuali acconti corrisposti dovranno essere detratti rispetto a quanto disciplinato nella presente tabella.

<i>Livello declaratoria ccnl scaduto</i>	<i>Dal 1° agosto 2009 al 31 gennaio 2010 (€)</i>	<i>Dal 1° febbraio 2010 al 31 agosto 2010 (€)</i>	<i>Dal 1° settembre 2010 al 31 marzo 2011 (€)</i>	<i>Totale (€)</i>
1°	112,00	128,00	144,00	384,00
2°	64,00	74,00	82,00	220,00
3°	32,00	38,00	42,00	112,00
4°	54,00	62,00	70,00	186,00
5°	84,00	94,00	106,00	284,00
6°	70,00	78,00	88,00	236,00

**64. Indennità** - Il presente ccnl prevede le seguenti indennità oltre a quelle già disciplinate, che vengono corrisposte al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi. Qualsiasi altra previsione sarà oggetto di contrattazione di secondo livello.

#### *Indennità di cassa*

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% mensile della paga base.

#### *Indennità in caso di morte*

In caso di morte del socio coimprenditore e del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva dei preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 cod. civ., al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del socio o del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

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

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

È nullo ogni patto anteriore alla morte del socio lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità per uso di mezzi di trasporto propri del lavoratore Qualora la Cooperativa richieda all'impiegato di utilizzare in via continuativa propri mezzi di trasporto, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore un rimborso chilometrico pari ad 1/5 del costo della benzina AGIP. L'uso del mezzo per fini aziendali dovrà essere strettamente connesso all'esecuzione delle mansioni assegnate dalla Cooperativa al dipendente.

**65. Corresponsione della retribuzione** - All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al socio e al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della impresa cooperativa, il nome e il cognome del socio o del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute Nel caso che la cooperativa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dei soci e dei dipendenti, alla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

I soci ed i dipendenti, qualora il ritardo superi i 30 giorni, hanno facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento.

In caso di contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, la Cooperativa deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il 10% dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

**66. Reclami sulla busta paga** - Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento, fermo restando i casi di vizi del consenso disciplinati ai sensi di leggi.

Resta fermo il disposto dell'art. 2113 cod. civ., come modificato dalla L. n. 533/1973.

**67. Trattamento di fine rapporto** - Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.

La legge finanziaria ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del pertanto si rimanda in materia di TFR al D.Lgs. n. 252/2005, con le modifiche ad esso apportate dalla Legge Finanziaria 2007.

Le Parti al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori dipendenti ad accedere a forme pensionistiche complementari hanno inteso individuare nel fondo che sarà istituito dalle Parti firmatarie del presente contratto quale strumento idoneo a dare questo tipo di servizi.

**68. Previdenza complementare** - Le Parti, vista la vigente normativa di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, potranno attivare, per tutti i soci lavoratori e lavoratori a cui si applica il presente ccnl, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico della Cooperativa, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- 1%, a carico del socio lavoratore o del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa;



- l'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il socio lavoratore o il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

Il socio lavoratore o il lavoratore potrà optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

#### Titolo IX - **Privacy e sicurezza sul lavoro**

**69. Tutela della privacy** - Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

**70. Sicurezza sui luoghi di lavoro** - L'impresa cooperativa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, anche in considerazione del D.M. 12 dicembre 2000 così come modificato dal D.M. 3 dicembre 2010 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- a) strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio; caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- b) modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
- c) livello di informazione/formazione dei lavoratori;
- d) stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di secondo livello.