

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E
I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE, CONSORZI E SOCIETA' CONSORTILI
DEL SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA**

l'anno 2016, il giorno 15 del mese di marzo in Roma,

Tra

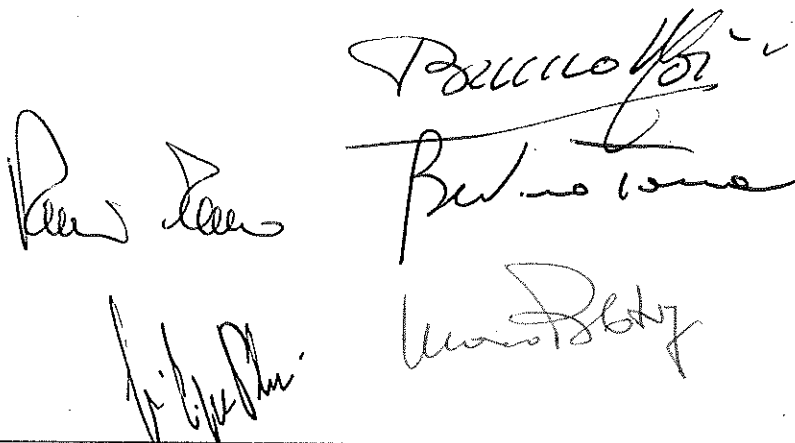
- L'Associazione Nazionale SISTEMA COOPERATIVO in sigla - SISTEMACOOP -
rappresentata dal Presidente Mauro Rossini;
con l'assistenza della Confederazione Autonoma italiana del Commercio, del
Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA
COMMERCIO E IMPRESA - rappresentata dal Presidente Berlino Tazza

e

- La Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA
CONFSAL - rappresentata dal Segretario Generale, Bruno Mariani;
- La Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri - CONFSAL
FISALS - rappresentata dal Segretario Nazionale, Filippo Palmeri;
con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei
Lavoratori - CONFSAL - rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi

SI E' STIPULATO

Il presente rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i
lavoratori delle cooperative, consorzi e società consortili del settore Servizi alla
Persona (già CCNL per le lavoratrici e i lavoratori del settore Servizi alla Persona)
costituito da n. 87 articoli e da allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale
del CCNL.



ALLEGATI
PREMESSA
REGOLAMENTO INTERNO ALLE COOPERATIVE

TITOLO I°
CAMPO DI APPLICAZIONE

ARTICOLO 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE
NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

TITOLO II°
DECORRENZA, DURATA E VALIDITA'

ARTICOLO 2 - DECORRENZA
ARTICOLO 3 - DURATA
ARTICOLO 4 - VALIDITA'

TITOLO III°
RELAZIONI SINDACALI

ARTICOLO 5 - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE
ARTICOLO 6 - CONTRATTAZIONE DI I° LIVELLO E II° LIVELLO
ARTICOLO 7 - DIRITTI SINDACALI
ARTICOLO 8 - ESCLUSIVITA' DI STAMPA E DISTRIBUZIONE DEI CONTRATTI
ARTICOLO 9 - EFFICACIA DEL CONTRATTO
ARTICOLO 10 - COMMISSIONE PARITETICA
ARTICOLO 11 - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE
ARTICOLO 12 - RAPPORTI SINDACALI FRA LE PARTI

TITOLO IV°
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ARTICOLO 13 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
ARTICOLO 14 - MANSIONI PROMISCUE, MUTAMENTO MANSIONI, JOLLY
ARTICOLO 15 - IL LAVORATORE AUTONOMO E IL SOCIO COOPERATORE
ARTICOLO 16 - INQUADRAMENTO DELLE LAVOTRATICI E DEI LAVORATORI

TITOLO V°
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 17 - ASSUNZIONE, DOCUMENTAZIONE
ARTICOLO 18 - PERIODO DI PROVA

TITOLO VI°
ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ARTICOLO 19 - ORARIO DI LAVORO
ARTICOLO 20 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO E BANCA ORE
ARTICOLO 21 - REPERIBILITA'
ARTICOLO 22 - RICHIAMO IN SERVIZIO
ARTICOLO 23 - LAVORO MULTIPERIODALE A TEMPO PIENO
ARTICOLO 24 - LAVORO NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO
ARTICOLO 25 - LAVORO MINORILE
ARTICOLO 26 - LAVORO DOMENICALE FESTIVO E NOTTURNO
ARTICOLO 27 - LAVORO STRAORDINARIO
ARTICOLO 28 - LAVORO A TURNI

TITOLO VII°

TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- ARTICOLO 29 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO
- ARTICOLO 30 - LAVORO INTERMITTENTE
- ARTICOLO 31 - LAVORO SOMMINISTRATO
- ARTICOLO 32 - LAVORO A TEMPO PARZIALE
- ARTICOLO 33 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO
- ARTICOLO 34 - APPRENDISTATO
- ARTICOLO 35 - TELELAVORO
- ARTICOLO 36 - LAVORO AGILE

TITOLO VIII°

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- ARTICOLO 37 - RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITÀ - PERMESSI RETRIBUITI - PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI - PERMESSI NON RETRIBUITI
- ARTICOLO 38 - CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE
- ARTICOLO 39 - FERIE
- ARTICOLO 40 - ASPETTATIVA
- ARTICOLO 41 - SOSPENSIONE - SOSTE - RIDUZIONE D'ORARIO - RECUPERI
- ARTICOLO 42 - INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI
- ARTICOLO 43 - FORMAZIONE PERMANENTE E CONTINUA
- ARTICOLO 44 - VOLONTARIATO
- ARTICOLO 45 - PREAVVISO
- ARTICOLO 46 - CESSIONE - TRASFERIMENTO - FALLIMENTO DELL'AZIENDA
- ARTICOLO 47 - CESSAZIONE DI APPALTO
- ARTICOLO 48 - RISARCIMENTO DANNI

TITOLO IX°

TUTELE

- ARTICOLO 49 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO
- ARTICOLO 50 - TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO - FISICHE
- ARTICOLO 51 - GENITORI DI DISABILI E DI TOSSICODIPENDENTI
- ARTICOLO 52 - LAVORATORI IMMIGRATI
- ARTICOLO 53 - LAVORATORI DISABILI
- ARTICOLO 54 - OCCUPAZIONE FEMMINILE
- ARTICOLO 55 - CONGEDO DI MATERNITA' E PATERNITA'
- ARTICOLO 56 - CONGEDO PARENTALE
- ARTICOLO 57 - PERMESSI PER ASSISTENZA AL BAMBINO
- ARTICOLO 58 - CONGEDO PARENTALE A ORE
- ARTICOLO 59 - CONGEDO PER MATRIMONIO
- ARTICOLO 60 - DIRITTO ALLO STUDIO
- ARTICOLO 61 - TUTELA DEL LAVORATORE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

TITOLO X°

TRATTAMENTO ECONOMICO

- ARTICOLO 62 - TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 63 - TREDICESIMA MENSILITÀ
ARTICOLO 64 – SCATTI DI ANZIANITA'
ARTICOLO 65 - INDENNITA' VARIE
ARTICOLO 66 - INDENNITA' PROFESSIONALI
ARTICOLO 67 - RECLAMI SULLA BUSTA PAGA
ARTICOLO 68 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
ARTICOLO 69 - INDUMENTI DI LAVORO
ARTICOLO 70 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORATORE AUTONOMO E DEL SOCIO COOPERATORE

TITOLO XI°

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

ARTICOLO 71 - DIVIETI
ARTICOLO 72 - DOVERI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI
ARTICOLO 73 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
ARTICOLO 74 - LICENZIAMENTO PER MANCANZE
ARTICOLO 75 – RITIRO DELLA PATENTE

TITOLO XII°

BILATERALITA' E WELFARE CONTRATTUALE

ARTICOLO 76 - GLI STRUMENTI ED I SERVIZI DELLA BILATERALITÀ
ARTICOLO 77 - FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA - FORMAZIENDA
ARTICOLO 78 - ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO - E.BI.TE.N.
ARTICOLO 79 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE
ARTICOLO 80 - SANITA' INTEGRATIVA
ARTICOLO 81 – PATRONATI

TITOLO XIII°

SALUTE E SICUREZZA

ARTICOLO 82 - TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO
ARTICOLO 83 - PRIVACY SUI LUOGHI DI LAVORO

TITOLO XIV°

NORME FINALI E GENERALI

ARTICOLO 84 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO
ARTICOLO 85 - NORMA GENERALE
ARTICOLO 86 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA
ARTICOLO 87 - ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

ALLEGATI

Devono intendersi vevoli ed espressamente richiamati i seguenti Allegati di cui al CCNL del 15 luglio 2014:

- A) Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello territoriale.
- B) Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello aziendale.
- C) Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo Economico Collettivo.
- D) Modello di regolamento interno delle cooperative.
- E) Libretto formativo del cittadino.
- F) Trasmigrazione e armonizzazione contrattuale.
- G) Accordi Interconfederali e Protocolli d'intesa:

G1. - Accordo interconfederale 12 gennaio 2008 istitutivo di un fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese denominato "FORMAZIENDA";

G.2. - Accordo interconfederale Nazionale 19 novembre 2009 per la costituzione di un organismo bilaterale denominato Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla E.BI.TE.N., e degli E.BI.TE.N. regionali/provinciali competenti per territorio;

G.3. - Accordo interconfederale nazionale 28 febbraio 2012 sul rappresentante dei lavoratori territoriale (rlst) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.lgs. n. 81/2008);

G.4. - Accordo interconfederale 3 aprile 2012 integrativo dell'accordo interconfederale sul rappresentante dei lavoratori territoriale (rlst) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.lgs. n. 81/2008) del 28.02.2012;

G.5. - Accordo Interconfederale 28 maggio 2014 per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali;

G.6. - Accordo Interconfederale 28 maggio 2014 in materia di apprendistato;

G.7. - Protocollo d'intesa 15 luglio 2014 per l'estensione della operatività degli strumenti bilaterali ai soci cooperatori delle cooperative, agli amministratori, ai titolari e ai relativi nuclei famigliari delle micro, piccole e medie imprese, dei consorzi e delle forme associate d'impresa.

Si Allegano, inoltre, al presente CCNL:

G.8. - Accordo Interconfederale 18 novembre 2015 in materia di salute e sicurezza
nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i;

G.9. - Protocollo "Persone svantaggiate".

PREMESSA

Alla luce delle disposizioni normative introdotte dalla Legge 10 dicembre 2014, n. 183 c.d. Jobs Act ed, in particolare, dai seguenti decreti attuativi:

- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante "Semplificazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"

da intendersi tutti integralmente richiamati, le Parti Sociali hanno concordato di rinegoziare la disciplina dei molteplici Istituti contrattuali interessati dalle suddette modifiche normative.

Le Parti, pertanto, concordano di rinnovare il presente CCNL prima della sua naturale scadenza con la finalità garantista di tutelare i rapporti di lavoro intercorrenti fra le cooperative, i consorzi e le società consortili e i rispettivi dipendenti.

Le Parti evidenziano, inoltre, che laddove, nel testo, si fa riferimento alla cooperativa il termine (ove applicabile) deve intendersi comprensivo anche dei consorzi e delle società consortili.

REGOLAMENTO INTERNO ALLE COOPERATIVE

Nel presente Contratto si reputa opportuno tenere presente quanto previsto dalla Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i. ed, in particolare, dall'articolo 3 che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore e dall'articolo 6 che prevede per le cooperative la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai contratti collettivi applicati e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori e dalla Legge 14 febbraio 2003, n. 30, dal D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e s.m.i. e dal D.lgs. 6 ottobre 2004 n. 251.

In detto regolamento, in allegato al CCNL del 15/07/2014 sotto la lettera "D" e, qui, espressamente richiamato, dovrà inoltre essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato (così come previsto dalla predetta Legge n. 142/2001 e s.m.i.), il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente CCNL.

Le Parti ritengono che i rapporti di lavoro pertinenti le forme tipiche ed atipiche ammissibili in base all'articolo 1 della Legge 142/2001 e s.m.i. sono da considerarsi fattispecie ricomprese nella disciplina regolamentata dal presente articolato.

TITOLO I°
CAMPO DI APPLICAZIONE

ARTICOLO 1
CAMPO DI APPLICAZIONE

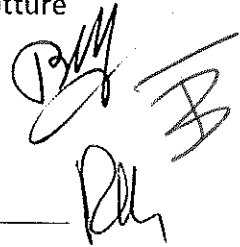
1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere dalle cooperative, consorzi e società consortili operanti nel settore socio sanitario - assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo che:

- svolgono interventi, gestiscono servizi, nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo ed attività connesse;
- hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale e l'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate o in condizioni di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali soggetti al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;
- svolgono attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratrici e lavoratori normodotati e lavoratrici e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatrici o portatori i soggetti avviati al lavoro, nonché, in base alle modalità di organizzazione della produzione.

Pertanto, per le persone svantaggiate presenti nelle cooperative, consorzi e società consortili che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, l'attività lavorativa rappresenta uno strumento atto ad integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare il grado di sviluppo delle capacità lavorative degli stessi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo le attività sono le seguenti:

- comunità alloggio per minori;
- centro di informazione e/o di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriali;
- comunità terapeutiche per soggetti tossicodipendenti;
- comunità alloggio per portatrici e portatori di handicap fisici e psichici;
- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziane e anziani;
- gestione di strutture protette;
- attività di inserimento lavorativo e di lavoro con presenza di persone svantaggiate realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale;
- attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi - residenziali e residenziali;
- gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;
- gestione di RSA per qualsiasi categoria di utenti;
- baby parking;
- servizi accessori a quelli indicati negli alinea precedenti.



2. Le Parti offriranno l'assistenza sindacale e legale necessaria alle cooperative, consorzi e società consortili che vorranno sostituire la disciplina del presente Contratto a quella derivante dall'applicazione di altri contratti collettivi.

3. Le Parti danno atto che, tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati o alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U. E., vi è la integrale applicazione del CCNL nonché il rispetto della normativa in materia di lavoro.

NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

In attuazione di quanto previsto dalla Legge 12 giugno 1990 n. 146 così come modificata dalla Legge n. 83/2000, le Parti individuano, in ambito socio - sanitario - assistenziale – educativo, i servizi essenziali quali le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a:

- persone non autosufficienti;
- minori;
- soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede aziendale, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

Al secondo livello di contrattazione potranno, inoltre, essere definite altre tipologie di servizio cui applicare la normativa del presente articolo.

TITOLO II°
DECORRENZA, DURATA E VALIDITÀ

ARTICOLO 2
DECORRENZA

1. La validità del presente Contratto decorre dal 15/03/2016.

ARTICOLO 3
DURATA

1. La durata del presente Contratto è fissata fino al 14/03/2019.
2. Il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle Parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.
3. In caso di avvio della trattativa il presente Contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.
4. Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL al fine di consentire l'apertura delle trattative.
5. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 mesi dalla scadenza del presente CCNL, sarà erogata un'indennità pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare.
7. Essendo l'indennità di vacanza contrattuale un elemento provvisorio della retribuzione, la stessa cesserà di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL.

ARTICOLO 4
VALIDITÀ

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle Parti firmatarie è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile e condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle cooperative in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.
2. Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Handwritten signatures and initials in black ink, located on the right margin of the page. There are three distinct marks: a signature at the top, a stylized 'B' in the middle, and another signature at the bottom.

4. Restano salve le condizioni di miglior favore.

5. Il presente CCNL nella sua forma di Testo ufficiale sarà editato conforme all'originale dalle Parti stipulanti, che ne hanno, insieme, l'esclusività a tutti gli effetti.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L., Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), le Banche Dati ed i lavoratori delle cooperative, consorzi e società consortili ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

In caso di controversia sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche.

**TITOLO III°
RELAZIONI SINDACALI**

**ARTICOLO 5
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

1. Le Parti, anche in considerazione dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali del 22/01/2009, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I° livello: contratto nazionale di categoria;
- b) contrattazione di II° livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale, di filiera o in particolari contesti concordemente individuati dalle Parti Sociali.

**ARTICOLO 6
CONTRATTAZIONE DI I° LIVELLO E II° LIVELLO**

1. La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle cooperative, ai consorzi e alle società consortili il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, basandosi su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

2. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

3. Ad essa è demandata la disciplina delle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) eventuale riduzione dell'orario di lavoro (ROL) per i soli lavoratori dipendenti;
- c) determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione". Detto elemento sarà concordato, tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nella cooperativa tramite le risultanze di indicatori aziendali. Resta inteso che premi di produzione ai lavoratori potranno essere erogati solo in subordine alla distribuzione di ristorni ai soci lavoratori;
- d) determinazione dell'Elemento Retributivo Territoriale (ERT). Detto elemento è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle cooperative sul territorio coinvolto, in termini di produttività, qualità o altro elemento che denoti la competitività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi svolti;
- e) possibilità di stabilire diverse percentuali per il ricorso al lavoro in somministrazione a tempo determinato e a tempo indeterminato;
- f) possibilità di prevedere una diversa articolazione e percentuale di ricorso al lavoro supplementare per i lavoratori part-time;
- g) possibilità di rimodulare il periodo di prova, il periodo di preavviso ed il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio;
- h) possibilità di derogare alla durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato;

- i) possibilità di stabilire percentuali diverse dei lavoratori da assumere con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in funzione di parametri quali l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione, la dimensione aziendale;
- j) possibilità di prevedere specifiche ipotesi di modifica della vacanza contrattuale minima tra la stipula di un contratto a tempo determinato e l'altro (c.d. stop & go);
- k) disciplina di specifiche ipotesi per l'applicazione del diritto di precedenza;
- l) possibilità di individuare le ipotesi in cui sia prevista, per il contratto di lavoro intermittente, l'indennità di disponibilità e determinarne, contestualmente, l'importo che non deve, comunque, essere inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- m) possibilità di modificare il piano formativo individuale dell'apprendista anche in modo difforme rispetto a quanto previsto dal presente CCNL;
- n) possibilità di determinare ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché nell'ambito della medesima categoria legale;
- o) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello, anche aziendale, dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

4. La richiesta di stipula della contrattazione di II° livello deve essere presentata dopo il deposito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del presente CCNL.

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

6. Per quanto attiene gli istituti che possono dar luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa si fa riferimento a quanto previsto dalle normative di legge e dalle relative circolari esplicative nonché agli Accordi Interconfederali in materia. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerati istituti contrattuali che, nel rispetto delle condizioni poste della normativa vigente, possono dar luogo agli incrementi di cui sopra: il lavoro straordinario, il lavoro supplementare, i compensi per clausole elastiche, il lavoro notturno, a turno o festivo, le ore di r.o.i., la banca ore ed ex festività non fruite.

ARTICOLO 7 DIRITTI SINDACALI

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente CCNL e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni nazionali stipulanti.

2. Tali permessi saranno concessi per un massimo di giorni 25 all'anno per ciascuna Organizzazione sindacale.

3. Ove alle dipendenze di una stessa cooperativa vi siano più lavoratrici e lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e, nel complesso, non potranno comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.
4. I permessi per i componenti degli organi direttivi sindacali saranno concessi su esibizione della lettera di convocazione alla cooperativa almeno 24 ore prima.
5. Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni datoriali territoriali che provvederanno a comunicarle alla cooperativa cui la lavoratrice e il lavoratore appartengono.
6. Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.
7. In osservanza dell'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 le cooperative, i consorzi e le società consortili garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea. Le assemblee avranno luogo su convocazione delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.
8. Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, la cooperativa metterà a disposizione altro locale o altra area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali.
9. R.S.A. I lavoratori potranno eleggere loro Responsabili sindacali aziendali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
10. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore mensili.
11. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:
- a) a un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 100 dipendenti;
 - b) a due dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti;
 - c) a tre dirigenti ogni trecento dipendenti per le cooperative che occupino più di trecento lavoratori.
12. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.
13. Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente, la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano di assegnare al presente CCNL, anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore delle lavoratrici, dei lavoratori e dei datori di lavoro.
14. Le cooperative, mediante affissione in bacheca, comunicheranno che, in occasione dell'adesione al presente CCNL o del rinnovo dello stesso, il sindacato stipulante FESICA CONFISAL chiede alle lavoratrici e ai lavoratori non iscritti una quota associativa

Handwritten signatures and initials:
- A large signature at the top right.
- A vertical signature in the middle right.
- A signature at the bottom right.

straordinaria per le spese sostenute di € 20,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel primo mese successivo alla data di adesione o sottoscrizione del CCNL.

15. La lavoratrice e il lavoratore, con lettera da consegnare al datore di lavoro entro il mese successivo all'adesione o rinnovo del CCNL, possono rifiutare tale richiesta.

16. Le cooperative daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla FESICA CONFISAL. Le quote trattenute verranno versate sul c/c bancario Banca Popolare di Milano, codice IBAN IT07D0558403205000000008121.

17. Le norme di cui ai precedenti commi costituiscono parte integrante del presente Contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il Contratto stesso si applica.

ARTICOLO 8

ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE DEI CONTRATTI

1. Il presente CCNL, conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

2. 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 ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

3. Le cooperative sono tenute a distribuire ad ogni singola lavoratrice e lavoratore, in servizio e neo assunti, copia del presente CCNL.

ARTICOLO 9

EFFICACIA DEL CONTRATTO

1. 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.

2. Le tutele offerte dalla bilateralità, producendo efficacia diretta sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra la cooperativa e ciascuno dei propri dipendenti, devono essere ricondotte alla parte economica-normativa del Contratto Collettivo. Pertanto, i datori di lavoro applicanti il presente CCNL che non aderiscono all'E.BI.TE.N., dovranno necessariamente garantire ai propri dipendenti prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'Ente Bilaterale.

ARTICOLO 10

COMMISSIONE PARITETICA

1. Le Parti concordano di avvalersi dell'operato dell'E.BI.TE.N. per garantire il rispetto delle intese intercorse e proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del Contratto. A tal fine l'E.BI.TE.N.:

- a) esamina - ad esclusione della materia relativa alle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalle singole parti del Contratto;

- b) individua figure professionali, anche su segnalazione delle cooperative, dei consorzi e della società consortili che applicano il presente CCNL, non previste nell'attuale classificazione o non sufficientemente declinate in competenze, conoscenze e abilità, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza anche ai fini della certificazione e della validazione degli apprendimenti previsti nella "Legge Fornero" (art. 4, commi 58 e 68, della Legge 28 giugno 2012, n. 92) e meglio delineati nel D.lgs. 16 gennaio 2013 n. 13; a tale scopo, l'E.BI.TE.N. procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei, con particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi alla persona;
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento;
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle Parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

ARTICOLO 11 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

1. Presso l'ente bilaterale E.BI.TE.N. è istituita la Commissione di certificazione in base alle disposizioni di cui agli articoli 75 e seguenti del D.lgs n. 276/2003 e s.m.i..
2. Nel rispetto di quanto previsto dalla legge, il procedimento di certificazione è disciplinato dal regolamento adottato dalla Commissione.
3. La procedura di certificazione è estesa, inoltre, all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.
4. La sede di certificazione di cui ai commi precedenti è altresì sede abilitata all'esperimento del tentativo di conciliazione, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, per tutte le controversie relative all'applicazione del presente Contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle cooperative comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto.
5. La composizione della commissione in funzione di organo di conciliazione e la procedura di conciliazione, salvo quanto disposto dalla legge, sono disciplinati dal regolamento adottato dalla commissione.
6. La commissione di certificazione, ai sensi dell'articolo 31, comma 12, Legge 4 novembre 2010 n. 183 potrà istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie di lavoro.
7. Le Parti concordano sulla possibilità di pattuire clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale di cui al presente articolo delle possibili controversie derivanti dal rapporto individuale di lavoro, con esclusione delle controversie in materia di risoluzione del rapporto.

8. La clausola di cui al comma precedente sarà valida solo se preventivamente certificata dalla commissione di cui al presente articolo.
9. Presso la commissione, possono essere convalidate le dimissioni del lavoratore e la risoluzione consensuale del rapporto in base all'art. 4, comma 17, Legge n. 92/2012.
10. Presso la Commissione di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse della lavoratrice e del lavoratore alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

ARTICOLO 12

RAPPORTI SINDACALI FRA LE PARTI

1. Le Parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente Contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegino la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le Parti.
2. In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale – sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori – le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal Contratto stesso e dagli Accordi interconfederali di riferimento che con il presente CCNL vengono integralmente recepiti.

TITOLO IV°
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ARTICOLO 13
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, al II livello di contrattazione potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano una più obiettiva esemplificazione delle lavoratrici e dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste dal presente titolo.
2. Nel caso di cui al comma 1, i nuovi profili individuati dovranno essere comunicati all'E.BI.TE.N che provvederà ad esaminarli nell'ambito della Commissione Paritetica di cui al precedente articolo 10.
3. Le Parti inoltre convengono di affidare all'E.BI.TE.N. il compito di approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nel settore dei servizi alla persona dell'Unione Europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto.
4. Alle lavoratrici e ai lavoratori verrà garantito, anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni, un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca la acquisizione di una più elevata capacità professionale.

ARTICOLO 14
MANSIONI PROMISCUE, MUTAMENTO MANSIONI, JOLLY

1. In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, che non riguardi un normale periodo di addestramento e che non abbia carattere accessorio o complementare.
2. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
3. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
4. La contrattazione di secondo livello potrà prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori.
5. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo pari a tre mesi.
6. Nelle ipotesi di cui al precedente terzo comma, il mutamento di mansioni deve essere comunicato alla lavoratrice ed al lavoratore per iscritto ed i medesimi hanno diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Handwritten signature and initials in the right margin, including a large 'B' and 'P'.

ARTICOLO 15

IL LAVORATORE AUTONOMO E IL SOCIO COOPERATORE

1. Il Lavoratore autonomo

- 1.1. Le Parti danno atto che anche il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato rappresenta una tipologia di rapporto con cui le lavoratrici ed i lavoratori contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.
- 1.2. Per quanto attiene la disciplina del lavoratore autonomo non socio le Parti fanno espresso riferimento alle "Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo Economico Collettivo" di cui all'allegato "C" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato.

2. Il Socio cooperatore.

- 2.1. Le Parti danno atto che normalmente al rapporto di associazione con la cooperativa si affianca un ulteriore rapporto, di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo. La disciplina del rapporto con tali lavoratori ovvero il socio cooperatore, pertanto, sarà integrata dalle norme statutarie e dal regolamento interno della cooperativa come meglio descritto nell'allegato "D" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato e, laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al Contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.
- 2.2. Le Parti potranno individuare un trattamento di miglior favore nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che rivestano anche la qualità di socio, al fine di favorire il loro coinvolgimento nella gestione della cooperativa.
- 2.3. In caso di eccedenze di personale, la cooperativa privilegerà il rapporto di lavoro con i soci, cercando di salvaguardare i livelli occupazionali di questi.
- 2.4. Laddove le norme del presente Contratto collettivo attribuiscono alle lavoratrici e ai lavoratori un diritto, un interesse o una facoltà la cui soddisfazione possa essere condizionata da quelli di altri lavoratori e per l'esercizio dei quali rilevi un margine discrezionale del datore di lavoro (trasformazione del rapporto in part-time; anticipazioni del tfr; concessione di permessi; eccedenze di personale, etc.), il datore di lavoro darà prevalenza, ove possibile, agli interessi dei soci lavoratori rispetto a quelli dei lavoratori che soci non siano.

ARTICOLO 16

INQUADRAMENTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

1. Premesso che per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'art. 4 della Legge 8 novembre 1991, n. 381 "Disciplina delle Cooperative Sociali", gli istituti di cui al presente Contratto sono applicabili, previa verifica tra le Parti a livello territoriale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.
2. Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa.
3. Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda la durata e le modalità dell'inserimento.

4. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su livelli professionali, a cui corrispondono posizioni economiche secondo le tabelle economiche di cui all'articolo 62.

5. L'inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori nei livelli previsti dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale della lavoratrice e del lavoratore e, pertanto, sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti.

6. Alle persone svantaggiate si applica quanto previsto nell'Allegato G.9.

PREMESSA

Ogni livello è composto da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nei sei livelli e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche. I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere meramente esemplificativo e non esaustivo.

Laddove previsto, ai fini dell'attestazione delle competenze professionali per l'inquadramento della lavoratrice e del lavoratore, un elenco esemplificativo dei titoli abilitanti, dei processi formativi certificati e delle competenze, conoscenze e abilità che la lavoratrice ed il lavoratore devono possedere, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente Bilaterale E.BI.TE.N. www.ebiten.it.

LIVELLO A – LAVORO GENERICO E SERVIZI AUSILIARI

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito delle istruzioni fornite.

n. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

A.1. Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.

A.2. Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

LIVELLO B – LAVORO QUALIFICATO, E SERVIZI GENERICI ALLA PERSONA IN AMBITO SOCIO-ASSISTENZIALE

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa e attraverso percorsi formativi certificati), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

n. 1 posizione economica, con i seguenti profili:

B.1. Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare



e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.

LIVELLO C – LAVORO SPECIALIZZATO, SERVIZI QUALIFICATI ALLA PERSONA IN AMBITO SOCIO-ASSISTENZIALE E SOCIO-SANITARIO

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché all'attuazione di programmi di lavoro, di attività direttamente svolte e di istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi certificati o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro che trova riscontro in un processo formativo certificato.

n. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C.1. Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

C.2. Operatrice/ore socio sanitaria/o effettivamente operante in servizi e strutture socio-sanitarie.

C.3. Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.

LIVELLO D – LAVORO SPECIALIZZATO, PROFESSIONI SANITARIE, SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi certificati o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro che trova riscontro in un processo formativo certificato.

n. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

D.1. Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/e generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D.2. Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiera/e, capo cuoca/o dietista, fisioterapista occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D.3. Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

LIVELLO E – PRESTAZIONI SPECIALISTICHE, ATTIVITA' DI COORDINAMENTO

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

n. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

E.1. Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici.

E.2. Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagoga, medico.

LIVELLO F – ATTIVITA' DI DIREZIONE

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

n. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

F.1. Responsabile di area aziendale, psicologa/o – sociologa/o – pedagoga – medico, se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

F.2. Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Riepilogo

LIVELLO	POSIZIONI ECONOMICHE
A	A.1. – A.2.
B	B.1.
C	C.1. – C.2. – C.3.
D	D.1. – D.2. – D.3.
E	E.1. – E.2.
F	F.1. – F.2.

Le posizioni C.3. e D.1. hanno uguale parametro e retribuzione, così come le posizioni D.3. ed E.1.

QUADRI

A) Appartiene a questo livello il personale che, pur non facendo parte del livello dirigenziale, svolge in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali.

Tali lavoratori possiedono esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, per attività di coordinamento di servizi e sono preposti ad uffici fondamentali



o attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

B) L'individuazione e l'inserimento nell'area quadri sono effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui ai livelli e posizioni economiche E.2., F.1. ed F.2. del presente articolo. L'individuazione avviene all'interno del sistema organizzativo e professionale ed è riferita al criterio oggettivo del ruolo svolto ed al criterio soggettivo della professionalità espressa. Non vi è, pertanto, coincidenza automatica tra l'appartenenza ai suddetti livelli e posizioni economiche e l'appartenenza all'area quadri. L'attribuzione della qualifica di quadro è comunicata alla lavoratrice e al lavoratore, mediante lettera – previa accettazione degli interessati – ove sarà specificato il ruolo, la responsabilità, la funzione e la retribuzione.

C) L'assegnazione temporanea ad un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della qualifica di quadro quando sia trascorso un periodo di 6 mesi nella copertura del ruolo stesso.

D) La retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori quadri è costituita, oltre che da quella di competenza del livello e della posizione economica di appartenenza, da un'indennità di funzione, con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro.

L'indennità mensile minima è articolata come segue:

POSIZIONE E.2.	€ 77,47
POSIZIONE F.1.	€ 154,95
POSIZIONE F.2.	€ 232,41

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

L'indennità sarà corrisposta per tutte le mensilità previste dal presente Contratto, nonché ai fini del calcolo del TFR.

La cooperativa potrà attribuire quote di superminimo individuale assorbibile alle lavoratrici ed ai lavoratori sulla base dell'esperienza, responsabilità, autonomia, coordinamento e innovatività.

La società cooperativa è tenuta ad assicurare la lavoratrice ed il lavoratore appartenenti all'area quadri per rischio da responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle funzioni.

TITOLO V°
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 17
ASSUNZIONE, DOCUMENTAZIONE

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.
2. L'assunzione deve risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia alla lavoratrice e al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 ovvero:
 - a) la data di assunzione;
 - b) l'unità produttiva di assegnazione;
 - c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - d) la durata del periodo di prova;
 - e) l'inquadramento, il livello, la posizione economica e la qualifica attribuiti al lavoratore;
 - f) il trattamento economico.
3. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti o autocertificazione resa ai sensi di legge:
 - a) dati di nascita;
 - b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
 - c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
 - d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
 - e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
 - f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
 - g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, Legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
 - h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
 - i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
 - j) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638;
 - k) eventuali altri documenti e certificati.
4. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
5. La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..



ARTICOLO 18
PERIODO DI PROVA

1. La durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
2. Durante il periodo di prova la retribuzione della lavoratrice e del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita alla lavoratrice e al lavoratore stessi.
3. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Livelli	Posizione economica	Durata (giorni)
A	A.1.	30
	A.2.	30
B	B.1.	30
C	C.1.	30
	C.2.	45
	C.3.	60
D	D.1.	60
	D.2.	60
	D.3.	60
E	E.1.	60
	E.2.	180
F	F.1.	180
	F.2.	180

5. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.
6. Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa cooperativa ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.
7. Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

TITOLO VI°
ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ARTICOLO 19
ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle cooperative, consorzi e società consortili del settore è fissato in 38 (trentotto) ore settimanali di cui almeno cinque giorni consecutivi.
2. La durata di cui al comma precedente può essere calcolata anche come durata media delle prestazioni in un periodo non superiore ai dodici mesi, salvi gli accordi aziendali/territoriali in materia.
3. La durata massima dell'orario di lavoro, prevista in 48 ore dall'art. 4 comma 2 del D.lgs. n. 66/2003 e s.m.i., come media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi. Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali che saranno specificatamente individuate.
4. Ai fini del computo, per orario di lavoro si intende quello effettivo. Sono pertanto escluse le pause di durata superiore a 15 minuti, il tempo per raggiungere la sede assegnata, i tempi necessari alla eventuale vestizione/svestizione o per la preparazione di materiali e strumenti, etc..
5. 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.
6. Durante l'orario di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore non potranno lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potranno uscire dalla cooperativa senza esserne autorizzati; il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte della lavoratrice e del lavoratore per loro determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non sono considerati "tempo" a disposizione del datore di lavoro.
7. Per quanto concerne l'orario multiperiodale di cui all'articolo 23 del presente CCNL il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi.
8. La prestazione è distribuita in almeno 5 giorni lavorativi consecutivi.
9. I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.
10. In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale o in altro giorno della settimana, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.
11. L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.
12. La contrattazione di II livello potrà definire diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro settimanale prevedendone la distribuzione in sei giorni.
13. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dalla cooperativa per l'inizio dell'attività lavorativa.



14. Qualora la lavoratrice e il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovessero essere adibiti al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, hanno diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avessero lavorato.
15. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.
16. La direzione aziendale nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze della cooperativa, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.
17. L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dalla cooperativa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.
18. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.
19. Il tempo passato a disposizione della cooperativa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

ARTICOLO 20

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO E BANCA ORE

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003, non sono soggetti all'orario quei lavoratori la durata della cui prestazione non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, come ad esempio il personale direttivo, i lavoratori con funzioni commerciali, o di organizzazione delle squadre di lavoro, etc..
2. In ogni caso, la cooperativa potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quarantacinque ore settimanali lavorate, così come previsto dall'articolo 23 del presente CCNL, per un periodo massimo di 24 settimane annue.
3. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità specificate dal presente CCNL.
4. Per quanto concerne il lavoro straordinario, in presenza di ricorso da parte della cooperativa a regimi di orario plurisettimanale, questo inizierà a decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito.
5. La direzione aziendale dovrà tenere la registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle R.S.A. e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento o, in mancanza, all'E.BI.TE.N. Nazionale.
6. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutte le lavoratrici e i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
7. BANCA ORE - Le Parti, riconoscendo l'opportunità che le lavoratrici ed i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi a disposizione del singolo

dipendente, convengono di istituire la banca delle ore. L'attivazione della Banca ore dovrà essere concertata all'interno del contratto di secondo livello aziendale/territoriale o concordata fra cooperativa e singolo dipendente, anche successivamente alla costituzione del rapporto individuale di lavoro, che potrà farsi assistere dalla R.S.A. o dalla Federazione provinciale delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Sono fatte salve le previsioni di cui all'art. 23 del presente Contratto.

La fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- a) le lavoratrici ed i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- b) i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 5 ore e fruiti entro 2 settimane dalla data della prestazione offerta;
- c) per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale

ARTICOLO 21 REPERIBILITÀ

1. Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

2. La reperibilità può essere:

- a) esterna: la reperibilità è legata allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzata dalla pronta disponibilità delle lavoratrici e dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in ambito aziendale tra le parti.

L'individuazione dei servizi e delle figure professionali corrispondenti tenute alla reperibilità viene demandata alla contrattazione aziendale.

La reperibilità va di norma limitata ai periodi notturni, festivi e prefestivi con durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di reperibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda pari ad € 1,55. Tale importo potrà essere modificato con la contrattazione di secondo livello.

In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 27.

Non possono essere previsti, per ciascun dipendente, più di 4 turni di reperibilità al mese.

- b) interna: nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di € 77,47. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura avente carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di € 5,16. Gli orari di reperibilità,



compresi nelle ore di riposo notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro. Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate vanno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto all'art. 27.

ARTICOLO 22 RICHIAMO IN SERVIZIO

1. Alla lavoratrice o al lavoratore in riposo, richiamati in servizio per far fronte a esigenze organizzative con un preavviso non superiore a 24 ore spetta, in caso di prestazione effettuata, un compenso orario lordo forfettario aggiuntivo pari a € 6,00.
2. Per i soci cooperatori, visto il punto 3 del comma 2, dell'art. 1, Legge n. 142/2001 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.co. o altro: in caso di iscrizione della cooperativa all'albo delle imprese artigiane ex Legge n. 57/2001 sarà conseguentemente applicato ai soci cooperatori il regime previdenziale conforme a quello stabilito a carico dei lavoratori artigiani).

ARTICOLO 23 LAVORO MULTIPERIODALE A TEMPO PIENO

1. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.
2. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
3. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.
4. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.
5. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45^a ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.
6. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore e la lavoratrice devono dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva loro successiva diversa indicazione, per iscritto, la loro volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza e salvo quanto previsto dal successivo comma.
7. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

8. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato alla lavoratrice e al lavoratore interessati sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.
9. Resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

ARTICOLO 24

LAVORO NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO

1. Le lavoratrici e i lavoratori, non soggetti a limitazioni di orario, hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale funzionale – e come tale condizionata – alle mansioni svolte.

ARTICOLO 25

LAVORO MINORILE

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

ARTICOLO 26

LAVORO DOMENICALE FESTIVO E NOTTURNO

1. Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, sono retribuite con una maggiorazione del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.
2. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.
3. In caso di lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è prevista un'indennità pari ad € 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte. E' prevista, invece, un'indennità pari ad € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente comma. L'indennità non è, altresì, dovuta alle lavoratrici ed ai lavoratori che usufruiscono dell'indennità di turno di cui al successivo articolo 28. Per le addette e gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente nelle ore notturne, l'indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.
4. Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 11 (undici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.
5. Non si considera lavoro notturno ai sensi del D.lgs. n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:
- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
 - b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;

c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);

d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

6. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

7. Il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

8. In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente può essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

9. Valgono, inoltre, le limitazioni al lavoro notturno previste dall'articolo 11, comma 2, del D.lgs. n. 66/2003 così come modificato dal D.lgs. n. 80/2015.

10. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e in mancanza delle OO.SS. territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

ARTICOLO 27 LAVORO STRAORDINARIO

1. E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo, stabilito dall'art. 19. Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 15% (quindici per cento).

2. Il lavoro straordinario diurno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento).

3. Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento).

4. Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 50% (cinquanta per cento).

5. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventidue e le ore sei.

6. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

7. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

ARTICOLO 28 LAVORO A TURNI

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

TITOLO VII°
TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 29
LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Fermo restando che, di norma, le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe di cui ai successivi commi, concluso fra un datore di lavoro e una lavoratrice e un lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 23 del D.lgs. n. 81/2015, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui ai commi seguenti.
2. Fermo restando quanto previsto al precedente comma 1, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la DTL competente per territorio.
3. Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto di quanto previsto dal presente Contratto.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro alla lavoratrice e al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
5. Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
6. In materia di riassunzione nei contratti a termine (c.d. "stop and go") e per tutto quanto non previsto dal presente articolo, comprese le ipotesi di contrattazione di II livello anche aziendale in materia, valgono le disposizioni di legge vigenti.
7. Tenendo conto anche delle specifiche caratteristiche del settore e delle necessità di particolari categorie di cooperative, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà prevedere differenti limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato rispetto a quelli di cui al comma successivo.
8. Il numero dei lavoratori e delle lavoratrici impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale o territoriale:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	5
6-9	7
10-15	9
16-49	24
Oltre 49	40%

9. La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

10. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione e alle altre fattispecie previste dalla normativa vigente.

ARTICOLO 30 LAVORO INTERMITTENTE

1. Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 13 e seguenti del D.lgs. n. 81/2015 il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore e una lavoratrice si pongono a disposizione della cooperativa, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente nei casi e alle condizioni di seguito riportate.

2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per esigenze aziendali di carattere tecnico-produttivo-organizzativo;
- per esigenze aziendali di carattere sostitutivo, fatti salvi i divieti di cui al comma 7 del presente articolo;
- in periodi temporali predeterminati e di seguito indicati: - Vacanze Pasquali - Mesi di Luglio e Agosto - 22 dicembre/06 gennaio.

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

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

4. Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza biennale le rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

5. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare le ipotesi in cui sia prevista l'indennità di disponibilità e determinarne, contestualmente, l'importo che non deve, comunque, essere inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

6. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere stipulato con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età. Il contratto, con eccezione dei settori previsti dalla legge, è ammesso per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate lavorative effettive nell'arco di tre anni solari.

7. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle cooperative che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

ARTICOLO 31 LAVORO SOMMINISTRATO

1. E' consentito il ricorso a personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'articolo 31 del D.lgs. n. 81/2015.

2. In ciascuna unità produttiva, il numero delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

3. La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

4. E' consentito il ricorso a personale somministrato a tempo indeterminato nella misura massima del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo

indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare limiti diversi.

5. In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le cooperative sono tenute a darne comunicazione scritta all'E.BI.TE.N. territoriale (o, in mancanza all'E.BI.TE.N. Nazionale) e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti.

6. L'E.BI.TE.N. territoriale, o se del caso l'E.BI.TE.N. nazionale, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle Parti stipulanti il presente contratto.

7. L'E.BI.TE.N. potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

ARTICOLO 32 LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.

3. La cooperativa è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale o alla Federazione provinciale delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

4. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto al trattamento di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 81/2015.

5. Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini del periodo di prova vale quanto previsto dal presente CCNL per i medesimi livelli a tempo pieno. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, si può rinviare direttamente a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Possono essere previste clausole elastiche.

6. Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, la cooperativa ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare nel limite del 35% delle ore calcolato sull'orario individuale part-time.

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

8. Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente Contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno, richiedono il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale. Le ore supplementari sono retribuite con una maggiorazione del 15%.

9. La lavoratrice ed il lavoratore possono rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
10. Le parti possono concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione a tempo parziale.
11. In tal caso, il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.
12. Nell'accordo devono essere indicate:
- le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che danno luogo all'applicazione delle clausole elastiche;
 - la data di stipulazione;
 - le modalità della prestazione;
 - i casi in cui è possibile il ripensamento da parte del lavoratore.
13. Il rifiuto del dipendente di sottoscrivere il patto non può, in ogni caso, integrare un giustificato motivo di licenziamento, né può essere oggetto di sanzione disciplinare.
14. Nel caso di cui al precedente comma 10 il datore di lavoro deve illustrare alla RSA ove esistente e al lavoratore la necessità di ricorso alle clausole elastiche con preavviso di almeno due giorni.
15. Le ore di lavoro prestate in regime di clausole elastiche con una variazione in aumento dell'orario inizialmente concordato sono retribuite con una maggiorazione del 30% mentre le ore svolte secondo una differente collocazione temporale sono remunerate con una maggiorazione del 10%.
16. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e con un preavviso di due mesi in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al precedente comma 11 in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione di almeno una delle seguenti documentate ragioni:
- gravi esigenze di carattere familiare;
 - esigenza di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;
 - attività di studio e formazione così come disciplinate dal presente CCNL;
 - instaurazione di altra causa lavorativa.
17. Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato. E' data comunque facoltà alla lavoratrice o al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate precedentemente.
18. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

ARTICOLO 33 TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

1. Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
2. Il rifiuto della lavoratrice e del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.



3. Le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. A richiesta della lavoratrice e del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.
4. In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della lavoratrice e del lavoratore, nonché nel caso in cui la lavoratrice e il lavoratore assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
5. In caso di richiesta della lavoratrice e del lavoratore, con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
6. La lavoratrice e il lavoratore che abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno per l'espletamento di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. La lavoratrice e il lavoratore possono chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.
8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali della cooperativa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

ARTICOLO 34 APPRENDISTATO

1. Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può rappresentare un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle cooperative ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.
2. Le Parti firmatarie si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal D.lgs. n. 81/2015 nonché dall'accordo interconfederale in materia sottoscritto da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFISAL in data 28 maggio 2014 posto in allegato al CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato, sotto la lettera "G.6".
3. Norme generali.

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 44 del D.lgs. n. 81/2015, e al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove. Possono essere, altresì, assunte con contratto di apprendistato le ulteriori categorie previste dalla normativa attualmente vigente. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste dai livelli del presente CCNL e l'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo. Per quanto non previsto dal presente Contratto, valgono per gli apprendisti le disposizioni di legge.

4. Durata del contratto.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la durata massima è pari a 36 mesi.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2218 del c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato.

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

In tal senso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo di cui all'allegato "E" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato.

Tale documentazione deve essere presentata dalla lavoratrice e dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

6. Formazione.

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico – professionali e specialistiche da conseguire.

Tale formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, visite aziendali, testimonianze. La cooperativa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

Per garantire un'idonea formazione tecnico – professionale all'apprendista, le Parti fanno riferimento all'Accordo interconfederale di cui all'Allegato G.6. del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della cooperativa, è integrata, qualora previsto, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla cooperativa stessa.



Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare alle cooperative le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

7. Piano formativo individuale.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, che dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI, posto in calce all'Accordo Interconfederale del 28 maggio 2014 in materia di apprendistato di cui all'Allegato "G6" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, della cooperativa e del tutor/referente aziendale o nelle ipotesi di cui al precedente articolo 6.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando un modello alternativo.

8. Obbligo di stabilizzazione.

Ai sensi delle disposizioni di legge vigenti nelle realtà aziendali con più di 50 addetti, il datore di lavoro ha l'obbligo di stabilizzare il 20% degli apprendisti presenti nella cooperativa, nei trentasei mesi precedenti, prima di assumerne di nuovi. Restano esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

9. Tutor/referente aziendale.

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista nella cooperativa, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini della normativa vigente, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro.

10. Retribuzione.

La lavoratrice o il lavoratore assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono inquadrati retributivamente:

- a due livelli inferiori rispetto alla destinazione finale, per la prima metà del periodo di apprendistato.
- ad un livello inferiore per la seconda metà. Gli apprendisti con destinazione finale al livello B, saranno inquadrati al livello A per tutto il periodo.

ARTICOLO 35 TELELAVORO

1. Definizione.

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

2. Prestazione lavorativa.

2.1 I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della cooperativa.

2.2 Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore sono in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella cooperativa, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione;
- e) applicazione del presente CCNL.

2.3 La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa sono in trasformazione, che ne facciano richiesta, potranno essere assistiti dalle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o, in loro assenza, dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto.

2.4 Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

2.5 Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

3 Postazione di lavoro.

3.1 Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

3.2 La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

3.3 La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

3.4 Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

3.5 La cooperativa si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro la cooperativa può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

4 Collegamenti telefonici.

4.1 Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

4.2 Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

5 Arredi.

5.1 Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

6 Orario.

6.1 La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata.

6.2 Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro.

6.3 Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

7 Comunicazione, informazione.

7.1 Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

7.2 Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

8 Riunioni e convocazioni aziendali.

8.1 In caso di riunioni programmate dalla cooperativa per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

8.2 Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

8.3 Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

9 Diritti sindacali.

9.1 Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge nella cooperativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro.

9.2 Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo.

9.3 L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

10 Controlli a distanza.

10.1 Il datore di lavoro provvedere ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

10.2 Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del Contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali.

10.3 Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11 Sicurezza.

11.1 La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

11.2 Secondo la normativa vigente (D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della cooperativa di appartenenza.

11.3 Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

11.4 E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.

11.5 In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvede a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

12 Riservatezza.

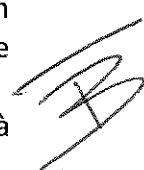
12.1 A norma di legge e di Contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

ARTICOLO 36 LAVORO AGILE

1. Al fine di incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti concordano di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

2. Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dal presente CCNL;
- b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.



3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati alla lavoratrice e al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
4. Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza della lavoratrice e del lavoratore che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna alla lavoratrice e al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
5. Per il ricorso al lavoro agile, la cooperativa deve predisporre un contratto integrativo aziendale individuando i carichi massimi di lavoro, i giorni nei quali il lavoratore presta la propria opera all'esterno della cooperativa ed i relativi orari.
6. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore. L'accordo, inoltre, individua i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice e dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.
8. L'accordo di cui al precedente comma 5 può essere a termine o a tempo indeterminato e, in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato.
9. La lavoratrice e il lavoratore che svolgono la propria prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente spettante ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno della cooperativa.
10. Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dalla lavoratrice e dal lavoratore che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile.
11. Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il lavoro agile, le Parti si incontreranno per verificare la loro compatibilità con il presente articolo e, se del caso, provvederanno alla necessaria armonizzazione.
12. E' demandata alla contrattazione di II° livello la possibilità di introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare le lavoratrici, i lavoratori e le cooperative che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile.

TITOLO VIII°
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 37

**RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITÀ - PERMESSI RETRIBUITI - PERMESSI
STRAORDINARI RETRIBUITI - PERMESSI NON RETRIBUITI**

1. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente Contratto fa esplicito riferimento.

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

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

festività nazionali:

- 25 aprile - ricorrenza della liberazione
- 1 maggio- festa dei lavoratori
- 2 giugno - Festa della Repubblica

festività infrasettimanali

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

4. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori assenti nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

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

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

7. Alla lavoratrice e al lavoratore che prestano la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente CCNL.

8. Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, la lavoratrice e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

9. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere concessi permessi retribuiti il cui godimento deve essere richiesto almeno un giorno prima della loro fruizione.

10. In sostituzione delle 4 (quattro) festività sopresse, alla lavoratrice e al lavoratore spettano n. 4 (quattro) giorni di permesso retribuito da fruirsi entro l'anno solare.



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

12. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla corresponsione della relativa retribuzione che sarà corrisposta entro la fine del mese successivo; oppure, in alternativa, le lavoratrici e i lavoratori potranno godere dei permessi nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione, e comunque non oltre il 30 giugno.

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

14. Le Parti convengono che, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI

- matrimonio di un figlio – 2 giorni;
- nascita o adozione di un figlio - 2 giorni;
- decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli – 3 giorni;
- decesso di un suocero, di un nonno - 2 giorni;
- alla lavoratrice e al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione;
- in caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso;
- in altri casi di forza maggiore le lavoratrici e i lavoratori potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali;
- alle lavoratrici e ai lavoratori, che ne facciano richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti.

ARTICOLO 38

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

1. La lavoratrice inserita in percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5 bis della Legge n. 119/2013, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

2. Analogamente, le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nelle ipotesi sopra previste, hanno diritto alla sospensione del rapporto per un periodo massimo di tre mesi.

3. La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro della volontà di usufruire del congedo con almeno sette giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell'assenza.

4. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all'articolo 62 del presente CCNL.
5. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le modalità di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.
6. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
7. Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.
8. In caso di fruizione ad ore, la lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con preavviso minimo di quindici giorni, indicando:
 - il numero di mesi di congedo spettante;
 - l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruiti;
 - la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.
9. In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.
10. La fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.
11. La lavoratrice di cui al comma 1 del presente articolo, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibile in organico.
12. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

ARTICOLO 39

FERIE

1. La lavoratrice o il lavoratore che abbiano un'anzianità di 12 mesi presso la cooperativa, hanno diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate pari a 26 giorni calcolati su una prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.
2. In caso di licenziamento, comunque avvenuto o di dimissioni, la lavoratrice e il lavoratore, qualora abbiano maturato il diritto alle ferie intere, avranno diritto al compenso per le ferie stesse.
3. Qualora non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, la lavoratrice e il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.
4. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.
5. Alla lavoratrice e al lavoratore che all'epoca delle ferie non hanno maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la cooperativa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.
6. In caso di ferie collettive, la lavoratrice e il lavoratore che non abbiano ancora maturato un sufficiente periodo di ferie, non potranno usufruire delle successive ore maturate fino ad avvenuta copertura di quanto già goduto in occasione delle ferie collettive.
7. In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
8. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.



9. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente entro il mese di aprile di ciascun anno.

10. Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

11. Restano salve le condizioni di miglior favore.

ARTICOLO 40 ASPETTATIVA

1. Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne facciano richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno della cooperativa.

2. La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presentino per riprendere servizio sono considerati dimissionari.

3. La cooperativa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.

4. Alla lavoratrice e al lavoratore, ammalati o infortunati sul lavoro, a seguito di loro richiesta, sarà prolungato il periodo di aspettativa per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- che siano esibiti dalla lavoratrice e dal lavoratore regolari certificati medici;
- che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

ARTICOLO 41 SOSPENSIONE - SOSTE - RIDUZIONE D'ORARIO – RECUPERI

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà della lavoratrice e del lavoratore questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

2. Relativamente alle materie inerenti la sospensione, le soste, la riduzione di orario e i recuperi, le Parti danno atto che nell'ambito della contrattazione di II livello si potrà procedere ad una specifica regolamentazione.

ARTICOLO 42 INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

1. La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra lavoratrici e lavoratori ed il datore di lavoro e, se presente, con la rappresentanza sindacale aziendale o le Federazioni provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

ARTICOLO 43

FORMAZIONE PERMANENTE E CONTINUA

1. Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti, il presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le cooperative realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche nell'ambito e in raccordo con il Fondo negoziale interprofessionale FORMAZIENDA per consentire:

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

ARTICOLO 44

VOLONTARIATO

1. Le Parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dalla specifica Legge Quadro n. 266/1991, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori nonché ai soci che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

ARTICOLO 45

PREAVVISO

1. I termini di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti come di seguito specificato.

- a. fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Posizione economica	Preavviso (giorni di calendario)
A	A.1.	15
	A.2.	15
B	B.1.	15
	C.1.	15
C	C.2.	20
	C.3.	30
	D.1.	30
D	D.2.	30
	D.3.	30
E	E.1.	45
	E.2.	60
F	F.1.	60
	F.2.	60

b. oltre i 5 e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Posizione economica	Preavviso (giorni di calendario)
A	A.1.	20
	A.2.	20
B	B.1.	20
C	C.1.	20
	C.2.	30
	C.3.	45
D	D.1.	45
	D.2.	45
	D.3.	45
E	E.1.	60
	E.2.	90
F	F.1.	90
	F.2.	90

c. oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Posizione economica	Preavviso (giorni di calendario)
A	A.1.	30
	A.2.	30
B	B.1.	30
C	C.1.	30
	C.2.	45
	C.3.	60
D	D.1.	60
	D.2.	60
	D.3.	60
E	E.1.	90
	E.2.	120
F	F.1.	120
	F.2.	120

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

3. 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 paga base nazionale per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

4. Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ad eccezione delle ipotesi specificatamente previste dal D.lgs. n. 151/2015, devono essere effettuate, a pena di inefficacia, con modalità esclusivamente telematiche, utilizzando

appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del lavoro competente.

5. Il lavoratore potrà scegliere tra due opzioni:

a) inviare il nuovo modulo autonomamente tramite il sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

b) rivolgersi ad un soggetto abilitato che avrà il compito di compilare i dati ed inviarli al Ministero del Lavoro.

6. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 5 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

7. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

8. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

9. I termini del preavviso decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

ARTICOLO 46

CESSIONE - TRASFERIMENTO FALIMENTO DELL'AZIENDA

1. Per il trasferimento d'azienda, la cessione ed il fallimento dell'azienda si fa riferimento all'art. 2112 c.c. e alle disposizioni di legge.

ARTICOLO 47

CESSAZIONE DI APPALTO

1. Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le cooperative con risoluzione di rapporti di lavoro da parte della cooperativa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa cooperativa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle cooperative del settore e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

2. Fatta salva la volontà delle Parti di tutelare in tutte le sedi utili i lavoratori impegnati nell'attività oggetto di cessazione di appalto, per la disciplina di dettaglio si rimanda alle disposizioni di legge vigenti e ad eventuali successive modifiche che dovessero intervenire.

ARTICOLO 48

RISARCIMENTO DANNI

1. I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente alla lavoratrice e al lavoratore non appena la cooperativa ne sia a conoscenza o comunque nei tempi necessari all'accertamento dei fatti.

2. 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.

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

TITOLO IX°
TUTELE

ARTICOLO 49
TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata almeno entro la prima ora del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.
2. La lavoratrice e il lavoratore devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Quando la lavoratrice e il lavoratore abbiano trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il datore resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
3. 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.
4. In caso di assenza per malattia o infortunio sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:
 - a) Periodo di comportamento - In caso di malattia, la lavoratrice e il lavoratore non in prova, hanno 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 di dodici mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time 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.
 - b) In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro; resta salvo quanto previsto dalla Legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.
 - c) In caso di malattia professionale la lavoratrice e il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.
5. Superato il periodo di conservazione del posto, ove la cooperativa risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore il trattamento previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento.
6. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta alla lavoratrice e al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

BH

SP

PH

7. Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta e salva approvazione da parte del datore di lavoro, 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.

8. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta alla lavoratrice e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

9. Sospensione della fruizione. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione alle seguenti condizioni:

- a. ove sia tempestivamente comunicata al datore e supportata da idonea documentazione medica;
- b. ove sia di gravità tale da impedire il recupero delle energie psico/fisiche della lavoratrice e del lavoratore.

10. Ulteriori previsioni del trattamento. Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:

- d) 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 la lavoratrice e il lavoratore non possano 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 dalla lavoratrice e dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbiano 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).
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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. La lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

- h) 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.

11. Denuncia della malattia

- a. la comunicazione va effettuata dalla lavoratrice e dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche;
- b. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), la lavoratrice e il lavoratore, previo avviso al datore, inviano in cooperativa il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.

12. Trattamento economico. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale la cooperativa corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore, quanto appresso:

13. Caso di malattia.

- a. 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;
- b. per la lavoratrice e il lavoratore la cooperativa integra la prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico dal 4° giorno fino al 180° giorno;
- c. per il socio cooperatore la cooperativa farà riferimento a quanto previsto nel "modello di regolamento interno" di cui all'allegato "D" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato.

14. Le Parti firmatarie valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni finalizzate alla tutela delle lavoratrici, dei lavoratori e dei soci in caso di malattie di lunga durata e per la garanzia della copertura salariale in caso di malattie brevi mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte dall'E.BI.TE.N. per il Fondo Sostegno al Reddito.

15. Caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale.

- a. Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro;
- b. il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita è a carico del datore di lavoro;
- c. per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere alle lavoratrici e ai lavoratori una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio;
- d. 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.

16. Giornate non indennizzabili. I casi di giornate non indennizzabili sono:

- a. assenza della lavoratrice e del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- b. giornate non coperte da certificazione medica.

ARTICOLO 50
TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino in un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla Legge n. 162/1990 e s.m.i..
2. Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente Contratto.

ARTICOLO 51
GENITORI DI DISABILI E TOSSICODIPENDENTI

1. La lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori.
2. Per i soci e i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

ARTICOLO 52
LAVORATORI IMMIGRATI

1. Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

ARTICOLO 53
LAVORATORI DISABILI

1. Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

ARTICOLO 54
OCCUPAZIONE FEMMINILE

1. 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.
2. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza di ciascuna delle OO.SS. firmatarie.
3. La sede operativa sarà presso l' Ente Bilaterale Nazionale del terziario E.BI.TE.N..

ARTICOLO 55
CONGEDO DI MATERNITA' E PATERNITA'

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
 - a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
 - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
 - c) per i tre mesi dopo il parto;
 - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.
2. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui alle lettere c) e d), comma 1, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale disposizione trova applicazione anche nei casi di congedo di maternità per adozione e affidamento
3. Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
4. In applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1, e 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.
5. Il diritto di cui alle lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001, in caso di:
 - morte o grave infermità della madre;
 - abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.
6. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.
7. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al 1° comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 40.
8. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
9. Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre



1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

10. Per i soli periodi indicati nel 1° e 2° comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

11. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

(Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre)

Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro il quinto mese di vita del figlio, secondo quanto stabilito dalla medesima legge e successive modificazioni ed integrazioni.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità stabilite dall'articolo 22, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001.

ARTICOLO 56 CONGEDO PARENTALE

1. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

3. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

4. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art. 33 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

5. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

6. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

7. Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno

di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori e fino all'ottavo anno di vita del figlio è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

8. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

9. La disciplina dei congedi parentali trova applicazione anche nei casi di adozione e di affidamento, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.

10. La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge n. 92/2012.

11. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

12. La fruizione dei benefici di cui agli articoli 4 e ss. così come disciplinati dal DI del 22 dicembre 2012 comporta, per ogni quota mensile richiesta, una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.

ARTICOLO 57

PERMESSI PER ASSISTENZA AL BAMBINO

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

2. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

3. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c), del comma precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

4. I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dalla cooperativa. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

5. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

6. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

7. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite



di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

8. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

9. Il diritto al congedo per malattia del bambino spetta anche ai genitori adottivi e affidatari senza limiti fino al sesto anno di età del minore, e nella misura massima di 5 (cinque) giorni lavorativi all'anno ciascuno tra i sei e gli otto anni di età del minore.

ARTICOLO 58 CONGEDO PARENTALE A ORE

1. Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, è stabilito che il congedo parentale di cui all'articolo 56 del presente CCNL, possa essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:

a) la lavoratrice e il lavoratore che intendono avvalersi del congedo a ore, devono comunicare al datore di lavoro la loro intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni indicando:

- il numero di mesi di congedo parentale spettanti ai sensi del D.lgs. n. 151/2001 che intendono utilizzare;
- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruiti;
- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere, salvo diversa intesa tra le parti.

b) la fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

2. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto di cumulare, nella stessa giornata, i permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n.104) e i permessi fruiti in modalità oraria dalla lavoratrice e dal lavoratore a beneficio di se stessi (art. 33, comma 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104), sempre nel rispetto del limite di cui all'ultimo periodo del precedente punto a).

3. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la facoltà di prevedere criteri di cumulabilità differenti rispetto a quelli definiti al precedente comma 2.

4. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a cumulare la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U. maternità/paternità.

5. Per il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisorio orario contrattuale 165.

6. Tutti gli oneri di comunicazione all'INPS in merito alla fruizione del congedo parentale a ore restano in capo alla lavoratrice e al lavoratore interessati.

ARTICOLO 59 CONGEDO PER MATRIMONIO

1. Alla lavoratrice e al lavoratore che non siano in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.
2. Compatibilmente con le esigenze della cooperativa, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

ARTICOLO 60 DIRITTO ALLO STUDIO

1. Le lavoratrici e i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
2. Le lavoratrici e i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, possono usufruire, su richiesta e nell'arco di un triennio, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.
3. Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovranno esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
4. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.
5. Il limite massimo concesso dalla cooperativa al fine di favorire il diritto allo studio ammonta a 150 ore annue individuali retribuite. Le ore di permesso utilizzabili nell'arco di un triennio sono usufruibili anche in un solo anno.
6. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

ARTICOLO 61 TUTELA DEL LAVORATORE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. Per le Parti è fondamentale avere nella cooperativa un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.
2. Il datore, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è pertanto tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possono causare costrittività organizzativa.



TITOLO X°
TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 62
TRATTAMENTO ECONOMICO

1. La retribuzione sarà corrisposta entro i trenta giorni successivi al mese di maturazione con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.
2. Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario, nel rispetto della normativa in essere.
3. In caso di contestazione sulla paga base nazionale e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, alla lavoratrice e al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
4. Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:
 - paga base nazionale comprensiva dell'indennità di funzione;
 - scatti di anzianità;
 - elemento retributivo territoriale di cui all'articolo 6, lettera e);
 - ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice e al lavoratore.
5. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 165 (centosessantacinque).
6. Per le lavoratrici ed i lavoratori, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione base nazionale conglobata mensile, che tiene conto del contributo dovuto all'E.BI.TE.N. per i servizi della bilateralità come meglio descritti nell'articolo 78 del presente CCNL, con la decorrenza di seguito indicata e con l'impegno delle Parti a ritrovarsi nell'ambito dell'Osservatorio istituito presso l'E.BI.TE.N. per una valutazione con cadenza semestrale sull'andamento del comparto:

LIVELLO	POSIZIONE ECONOMICA	PAGA BASE NAZIONALE	QUOTA E.BI.TE.N. (0,80%)	PAGA BASE CONGLOBATA DAL 15/03/2016
A	A.1.	€ 1.174,72	€ 9,47	€ 1.184,19
	A.2.	€ 1.185,57	€ 9,56	€ 1.195,13
B	B.1.	€ 1.240,81	€ 10,00	€ 1.250,81
C	C.1.	€ 1.334,45	€ 10,76	€ 1.345,21
	C.2.	€ 1.374,42	€ 11,08	€ 1.385,50
	C.3.	€ 1.415,00	€ 11,41	€ 1.426,41
D	D.1.	€ 1.415,00	€ 11,41	€ 1.426,41
	D.2.	€ 1.492,63	€ 12,04	€ 1.504,67
	D.3.	€ 1.588,99	€ 12,81	€ 1.601,80
E	E.1.	€ 1.588,99	€ 12,81	€ 1.601,80
	E.2.	€ 1.791,92*	€ 14,45	€ 1.806,37
F	F.1.	€ 2.047,94*	€ 16,52	€ 2.064,46
	F.2.	€ 2.393,83*	€ 19,31	€ 2.413,14

* La quota è comprensiva dell'indennità di funzione prevista all'art. 16 – sezione Quadri.

ARTICOLO 63
TREDICESIMA MENSILITÀ

1. In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

2. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

3. Ristorno

- La corresponsione di ristorni ai soci lavoratori sarà disciplinata nel regolamento interno della cooperativa. In ogni caso e indipendentemente dalla modalità di corresponsione, i ristorni non costituiscono retribuzione imponibile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

ARTICOLO 64
SCATTI DI ANZIANITA'

1. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto alla maturazione, per ogni biennio di anzianità presso una stessa cooperativa, di 1 (uno) scatto biennale per un massimo di 5 (cinque) scatti, secondo i valori mensili sotto riportati per ciascun livello e posizione economica:

LIVELLO	POSIZIONE ECONOMICA	VALORE MENSILE SCATTO DI ANZIANITA'
A	A.1.	€ 11,62
	A.2.	€ 13,43
B	B.1.	€ 16,27
C	C.1.	€ 18,59
	C.2.	€ 19,63
	C.3.	€ 20,66
D	D.1.	€ 20,66
	D.2.	€ 23,24
	D.3.	€ 26,86
E	E.1.	€ 26,86
	E.2.	€ 31,50
F	F.1.	€ 39,51
	F.2.	€ 46,48

2. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
3. In caso di passaggio ad una posizione economica superiore, l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di 5 (cinque) scatti di cui al precedente comma 1.

ARTICOLO 65 INDENNITÀ VARIE

1. Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale. Fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia, le Parti demandano al secondo livello di contrattazione la disciplina relativa alle eventuali indennità da corrispondersi alle lavoratrici ed ai lavoratori al verificarsi di determinati eventi.

ARTICOLO 66 INDENNITÀ PROFESSIONALI

1. Al personale inquadrato nei seguenti profili professionali saranno corrisposte le seguenti indennità mensili lorde:
 - infermiera/e generica/o: €. 61,97
 - infermiera/e: €. 154,94
 - fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista: €. 154,94
 - medico: €. 258,23
 - direttrice e direttore aziendale: €. 232,41.
2. Alla direttrice e al direttore aziendale verrà corrisposta una specifica indennità di direzione nella misura minima mensile lorda di € 180,76.

ARTICOLO 67 RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

1. La retribuzione deve essere liquidata alle lavoratrici e ai lavoratori con cadenza periodica, comunque, non superiore a quella mensile.
2. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata alla lavoratrice e al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della cooperativa, del consorzio o società consortile, il nome ed il cognome della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.
3. Resta fermo, comunque, il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

ARTICOLO 68
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. Alla lavoratrice e al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati:
 - paga base nazionale;
 - indennità di contingenza;
 - scatti di anzianità;
 - eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
 - indennità che abbiano carattere non occasionale;
 - accordi integrativi;
 - tredicesima mensilità.

ARTICOLO 69
INDUMENTI DI LAVORO

1. Quando viene fatto obbligo alla lavoratrice e al lavoratore di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
2. E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che le lavoratrici e i lavoratori sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico - sanitari.
3. Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.
4. La lavoratrice ed il lavoratore devono conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a loro disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.
5. Qualunque modificazione dagli stessi fatta arbitrariamente rispetto a quanto messo a loro disposizione darà diritto alla cooperativa di rivalersi sulle competenze della lavoratrice e del lavoratore per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.
6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore devono riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che hanno ricevuto in consegna temporanea.

ARTICOLO 70
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORATORE AUTONOMO E DEL SOCIO
COOPERATORE

1. La disciplina di tali materie è oggetto rispettivamente delle Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo Economico Collettivo di cui all'allegato "C" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato e del Regolamento adottato dalla Cooperativa sulla base del modello di cui all'allegato "D" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato.

TITOLO XI°
DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

ARTICOLO 71
DIVIETI

1. E' proibito alla lavoratrice e al lavoratore di prestare la loro opera presso aziende e realtà di servizio diverse da quella in cui sono regolarmente assunti, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

ARTICOLO 72
DOVERI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

1. Le lavoratrici ed i lavoratori devono esercitare l'attività per la quale sono stati assunti con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare devono osservare le norme di legge, quelle del presente Contratto Collettivo, nonché – se soci – le regole interne della cooperativa. Gli stessi sono, in ogni caso, tenuti ad osservare tutte le norme che l'esperienza, le regole di convivenza civile ed il buon senso impongono a ciascuno.

2. Gli articoli della presente parte del Contratto Collettivo saranno affissi in luogo visibile della cooperativa, del consorzio e della società consortile e prevedono il dovere di:

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

ARTICOLO 73
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Le lavoratrici e i lavoratori che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:
 - a. rimprovero verbale;
 - b. rimprovero scritto;
 - c. multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
 - d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.
2. Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averli sentiti in loro difesa; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
3. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere la specificazione dell'infrazione commessa.
4. La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a loro difesa entro 5 (cinque) giorni.
5. Il provvedimento disciplinare dovrà essere adottato entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni o, comunque, nel termine più ampio, nel caso in cui siano necessari accertamenti che non consentano di rispettare il suddetto termine.
6. Tale decisione dovrà essere comunicata alla lavoratrice e al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite mezzo di comunicazione analogo.
7. I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che:
 - a. non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nella cooperativa;
 - b. risultino assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
 - c. abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - d. abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
 - e. risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
 - f. procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la cooperativa;
 - g. contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
 - h. commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale della cooperativa.
8. E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minor rilievo mentre la multa e la sospensione saranno adottati per le mancanze di maggior rilievo, tenuto conto anche della eventuale recidiva nel comportamento e delle conseguenze derivate da esso. In particolare, per le mancanze



di cui alle lettere b, c e d sarà applicata la multa; per le successive o per i comportamenti recidivi, sarà applicata la sospensione.

ARTICOLO 74

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

1. Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso a seconda della gravità dei comportamenti, sarà irrogato alla lavoratrice e al lavoratore che commettano gravi o reiterate mancanze agli obblighi legali e contrattuali, con la perdita dell'indennità di preavviso, alla lavoratrice e al lavoratore che commettano gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochino alla cooperativa grave nocumento morale o materiale o che compiano azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

2. In via esemplificativa e non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- comportamenti penalmente rilevanti contro le persone della cooperativa o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui siano venuti in rapporto nello svolgimento della prestazione;
- comportamenti che integrino illeciti amministrativi;
- procedimento penale, concluso con sentenza di condanna o con riti alternativi al giudizio, per fatti estranei al rapporto ma che comunque valgano ad incidere sulla fiducia;
- per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- grave negligenza, imprudenza e imperizia nell'adempimento dei propri doveri, che comportino un danno alla proprietà o alle persone della cooperativa ovvero a clienti o terzi;
- recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

ARTICOLO 75

RITIRO DELLA PATENTE

1. Alla lavoratrice e al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia ritirata dall'autorità la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 (nove) mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità. Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede aziendale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepiranno la retribuzione del livello e posizione economica in cui verranno a prestare il servizio.

TITOLO XII°
BILATERALITÀ E WELFARE CONTRATTUALE

ARTICOLO 76
GLI STRUMENTI ED I SERVIZI DELLA BILATERALITÀ

1. Le Parti convengono sulla necessità di intervenire in materia di servizi alle lavoratrici e ai lavoratori nonché alle cooperative mediante strumenti bilaterali interconfederali come previsto dall'Accordo Interconfederale 28 maggio 2014 di cui all'allegato "G.5" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato.

2. Formazione permanente e continua.

- la formazione permanente e continua, come disciplinato dall'Accordo Interconfederale in materia sottoscritto da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFSAL del 12 gennaio 2008 di cui all'allegato "G.1." del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato e a cui si rimanda, rappresenta un valore per la cooperativa e, in quanto tale, è rivolta a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro.
- lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa è rappresentato dal Fondo interprofessionale FORMAZIENDA a cui la cooperativa versa il contributo previsto dalla Legge n. 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario. L'adesione si esprime utilizzando una delle denunce contributive mensili, ovvero selezionando nell'UNIEMENS aggregato il codice FORM nell'apposita sezione destinata ai Fondi interprofessionali e seguito dal numero dei dipendenti e dei dirigenti.

3. Le Parti, in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 28 maggio 2014 richiamato al punto 1, individuano l'E.BI.TE.N. quale Ente di riferimento per gli interventi in materia di sostegno al reddito, osservatorio e assistenza contrattuale, conciliazione, welfare integrativo e salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

4. Adesione all'ente bilaterale E.BI.TE.N.

- ai sensi dell'articolo 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le Parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le cooperative rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali di SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA laddove sottoscritti.
- le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto, matura, nei confronti delle cooperative non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri.
- pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente CCNL, le cooperative non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

ARTICOLO 77
FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE
CONTINUA - FORMAZIENDA

1. Le Parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le cooperative faranno riferimento al Fondo interprofessionale nazionale per la formazione continua dei lavoratori FORMAZIENDA.
2. Per la specificità della figura del socio lavoratore nelle diverse accezioni le Parti si impegnano a formulare a FORMAZIENDA un'ipotesi di lavoro che permetta l'accesso ai relativi servizi formativi per questi profili professionali.

ARTICOLO 78
ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO E.BI.TE.N.

1. Le Parti convengono che l'organismo bilaterale di riferimento è l'E.BI.TE.N. ai sensi di quanto disposto dall' art. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 276/2003 e s.m.i. e dall'art. 2, comma 1, lett. ee), D.lgs. 81/2008 s.m.i. così come recepiti nell'Accordo Interconfederale Nazionale per la costituzione di un organismo bilaterale siglato il 19 novembre 2009 per cui si rimanda all'allegato "G.2" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato.
2. Si richiama inoltre l'Accordo Interconfederale del 28 Maggio 2014 richiamato all'art. 76 comma 1 del presente CCNL per il funzionamento dell'ente.
3. Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'E.BI.TE.N. in relazione al presente CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva dell'1% della paga base nazionale di cui lo 0,80% a carico della cooperativa e lo 0,20% a carico dei dipendenti da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale ENBI nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati".
4. Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati dall'EBITEN in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le cooperative del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva di cui all'articolo 62 del presente CCNL.
5. In aggiunta a tutto quanto summenzionato le Parti Sociali affidano all'E.BI.TE.N. i seguenti compiti da definire secondo appositi regolamenti specifici:
 - a) svolgere le attività di certificazione dei contratti e di conciliazione in materia di diritto del lavoro;
 - b) designare il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale - RLST ex D.lgs. n. 81/08 e s. m. i. che svolgerà le proprie funzioni presso la cooperativa/unità produttiva aderente all'E.BI.TE.N. e richiedente il servizio in base ai criteri previsti dall'"Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48 D.lgs. n. 81/08)" siglato il 28 febbraio 2012 e dall'Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48 D.lgs. n. 81/08) del 28/02/2012" siglato il 3 aprile 2012 allegati al CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamati.

ARTICOLO 79
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nella cooperativa nonché alle esigenze rappresentate dai soci cooperatori, le Parti si impegnano ad affrontare nel corso di validità del presente CCNL la problematica nel suo complesso.
2. Le Parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale promosso da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e da CONFISAL o, in alternativa, sull'adesione di fondi già esistenti.
3. La lavoratrice e il lavoratore potranno optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a loro esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

ARTICOLO 80
SANITÀ INTEGRATIVA

1. La Sanità integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nella cooperativa.
2. Le Parti, pertanto, si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo Interconfederale promosso da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e da CONFISAL o, in alternativa, sull'adesione a fondi già esistenti.

ARTICOLO 81
PATRONATI

1. Le Parti convengono che i patronati di riferimento sono quelli espressione della CONFISAL.



**TITOLO XIII°
SALUTE E SICUREZZA**

**ARTICOLO 82
TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO**

1. Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica della lavoratrice e del lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dal dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, dalle norme di legge vigenti, dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione nonché dall'Accordo Interconfederale sottoscritto da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFSAL il 3 aprile 2012 integrativo dell'Accordo Interconfederale sul rappresentante dei lavoratori territoriale (RLST) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48 D.lgs. n. 81/2008) del 28 febbraio 2012 di cui all'allegato "G.4" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato.
2. Nei casi previsti dalla legge, la cooperativa fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.
3. La lavoratrice e il lavoratore dovranno utilizzare secondo le disposizioni aziendali i mezzi protettivi avuti in consegna, curandone altresì la conservazione.
4. Le Parti firmatarie inoltre convengono che l'ente paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nell'E.BI.TE.N.
5. Le Parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'E.BI.TE.N. Le Parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

**ARTICOLO 83
PRIVACY SUI LUOGHI DI LAVORO**

1. Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

TITOLO XIV°
NORME FINALI E GENERALI

ARTICOLO 84
INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

1. Le disposizioni del presente Contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto, i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del Contratto.

ARTICOLO 85
NORMA GENERALE

1. Per quanto non regolato dal presente Contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali sottoscritti da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFISAL.

ARTICOLO 86
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Gli eventuali Accordi Interconfederali e le normative nazionali che dovessero intervenire, nell'arco della vigenza contrattuale, su materie definite e/o riguardanti il presente CCNL, saranno recepite nell'ambito dello stesso. Eventuali esigenze di armonizzazione normativa saranno definite tra le Parti.

ARTICOLO 87
ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

1. In caso di prima applicazione del presente CCNL per le lavoratrici e i lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti:

2. Inquadramento contrattuale:

- a. la lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta nella cooperativa, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL;
- b. quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

3. Inquadramento retributivo:

- c. rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per la lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto.
- d. pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.
- e. alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'E.BI.TE.N..

4. Inquadramento normativo:

- f. eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute *ad personam*;
 - g. in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratrice e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.
5. L'allegato "F" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato illustra, in termini dettagliati, le modalità e le procedure inerenti le materie di cui al presente articolo.

Roma, 15/08/2016

SISTEMA COOPERATIVO



[Signature]

SISTEMA COMMERCIO IMPRESA

[Signature]

FESICA CONFISAL

[Signature]

CONFISAL FISALS

[Signature]

CONFISAL

[Signature]



ACCORDO INTERCONFEDERALE

IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO EX D.LGS. N. 81/2008 e S.M.I.

In data 18/11/2015, presso la sede della CONF.S.A.L. a Roma in Viale di Trastevere, 60

tra

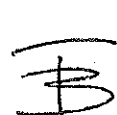
la Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese, denominata in sigla **SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA** con sede a Crema in Via Olivetti, 17 rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza

e

la Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi lavoratori, in sigla **CONFSAL** con sede a Roma in Viale di Trastevere, 60 rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi

OBIETTIVI

- Condividere lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro con l'intento di condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso;
- Dare atto che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;
- Condividere l'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, richiamato dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di valutazione dei rischi, che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa aderendo alle Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m. quater, e 28, comma 1 bis, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) con l'intento di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di tale natura;
- Condividere l'idea che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e a incentivi economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici;
- Diffondere il valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;
- Dare concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare, le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a

partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori (ridefiniti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'art. 2, c. 1, lett. a, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);

- Valorizzare la formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni comportamenti efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;
- Promuovere gli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- Superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;
- Definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali (RLS, RLST, RSA), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;
- Valorizzare la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;
- Valorizzare il ruolo degli organismi paritetici/enti bilaterali e degli enti di patronato in quanto svolgono, anche mediante convenzioni ex art.10 D.Lgs. n. 81/2008, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- Individuare le competenze degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- Consentire ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici ex art.37 comma 12, D.Lgs. n. 81/2008;
- Cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza;
- Sviluppare le possibilità di azione dell'organismo paritetico quale ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire il supporto alle imprese e alla rappresentanza sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro;
- Considerare che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Valorizzare la mission dell'INAIL di garanzia della tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

- Sostenere la funzione dell'INAIL quale soggetto deputato al recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori.

CONTENUTI

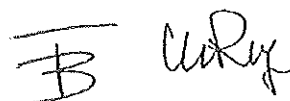
Nelle aziende o unità produttive aderenti al sistema di rappresentanza Sistema Commercio e Impresa e/o che applicano i CCNL individuanti EBITEN quale organismo paritetico/ente bilaterale di riferimento, sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie il presente Accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Per tutte le attività in materia di salute e sicurezza previste dal presente Accordo in capo agli organismi paritetici e agli enti bilaterali (ex art. 2, comma 1, lett. h, D.lgs. n. 276/2003; art. 2, comma 1, lett. ee), D.lgs. n. 81/2008 s.m.i.; art. 51, comma 4, D.lgs. n. 81/08 s.m.i.) viene individuato EBITEN quale organismo bilaterale di riferimento, che opererà in base ai propri regolamenti interni. In caso di mancanza transitoria delle articolazioni competenti per territorio dell'EBITEN opererà in via sussidiaria l'EBITEN svolgendo le funzioni proprie delle articolazioni territoriali (regionali/provinciali) con modalità da questo definite.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

- In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, territoriale. Per tutto quanto concerne la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, in sigla RLST, ex art. 48 D.Lgs. n. 81/2008, si rimanda all'“Accordo interconfederale nazionale sul rappresentante dei lavoratori territoriale (RLST) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo” e all'accordo integrativo allo stesso, sottoscritti rispettivamente in data 28 febbraio 2012 e 03 aprile 2012 da considerarsi parti integranti e sostanziali del presente atto.
- Nelle Aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il numero minimo dei RLS è quello previsto dal comma 7 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un numero diverso di RLS.
- Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 addetti che in quelle con più di 15 addetti.
- L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputate a tali permessi le ore



utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1 lett. b), c), d), e), f), g), i), l), n), del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

- Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
- Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i RLS già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato.
- I predetti RLS rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Le aziende comunicheranno all'EBITEN territorialmente competente o, in assenza, all'EBITEN i nominativi degli RLS e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

- Elettorato attivo e passivo – Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva. Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.
- Modalità elettorali – L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti e si svolgerà in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale. Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale e inviata da questa all'EBITEN territorialmente competente o, in assenza, all'EBITEN.

- Durata dell'incarico - Il RLS resta in carica per 3 anni. Nel caso di dimissioni, il RLS, può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni.

In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitati dal RSA. Su iniziativa dei lavoratori, il RLS può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto consegnato contestualmente dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo alla direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte, in quanto applicabili.

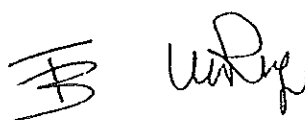
Al RLS sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. le tutele previste dalla L. n. 300/1970.

- Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico - In applicazione dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, al RLS verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Ai sensi dell' art. 50, comma 4, del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, il RLS, per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS è tenuto a farne uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
- Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso.
- La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al RLS di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'EBITEN territorialmente competente o, in assenza, per il tramite dell'EBITEN. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS che, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
- Riunioni periodiche - Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda. Il RLS potrà richiederne integrazioni riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
- Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori;
- Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RLS può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.
- Delle riunioni di cui ai precedenti commi viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLS e dal rappresentante della direzione aziendale.

FORMAZIONE RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 32 ore iniziali, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, comma 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. La contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire una



durata minima del corso maggiore rispetto a quella sopra riportata nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede una durata che non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. La contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire una durata minima dell'obbligo di aggiornamento periodico maggiore rispetto a quella sopra riportata nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

La formazione dei RLS, che può essere erogata anche in modalità e-learning nel rispetto della normativa vigente, avviene ex art.37, comma 12, D.lgs. n. 81/08 in collaborazione con l'EBITEN territorialmente competente o, in assenza, con l'EBITEN, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

FORMAZIONE DATORI DI LAVORO

I datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dovranno svolgere corsi di formazione e di aggiornamento della durata prevista all'art. 34 del D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. e agli Accordi in sede di Conferenza Stato Regioni vigenti in materia, adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni, al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.

Il datore di lavoro è tenuto a frequentare le ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.

Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente.

Le predette attività formative sono definite, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dagli "Accordi Stato-Regioni" in materia, nell'ambito di programmi condivisi nell'EBITEN o in collaborazione con esso. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.lgs. n. 81/2008.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori - I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai RLS/RLST i seguenti elementi minimi in modo sintetico:

- dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
- numero lavoratori (secondo la definizione all'art. 2, comma 1, lett. a);
- numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);

- numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; over 50 - maschi/femmine);
- numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
- mansioni e tipologia contrattuale;
- procedure, con evidenziati, per ciascuna, almeno: interventi preventivi, DPI, eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi), contesto lavorativo ed ambientale;
- rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene, ecc.);
- numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

L'EBITEN definirà il modello di schede di dettaglio.

LO STRESS DA LAVORO CORRELATO

In materia di stress lavoro correlato, in coerenza con quanto disposto dall'art. 28, comma 1 bis e dall'art. 6, comma 8, lettera m quater del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, si recepiscono integralmente, nel presente accordo, le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 17.11.2010 (G.U. n 304 del 30 dicembre 2010) e ad esse si rinvia.

INFORMAZIONE FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Il D.Lgs. n. 81/2008 prevede l'obbligo di informazione, formazione e addestramento nei confronti dei lavoratori e degli altri soggetti della sicurezza.

Nelle more della formazione prevista dall'accordo in sede di conferenza Stato Regioni vigente di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, l'EBITEN definirà linee guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.

Le parti si impegnano a definire nell'EBITEN oltre alla modalità di esercizio del diritto dovere alla formazione e informazione del neo assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dal fondo interprofessionale individuato in materia di formazione permanente e continua.

Sono comunque fatte salve le norme di miglior favore previste dalla contrattazione nazionale di categoria.

MODALITA' DI COLLABORAZIONE EX ART.37 COMMA 12 D.LGS.81/08

Tutte le azioni formative non realizzate direttamente o con le modalità previste dall'art.10 D.Lgs. n. 81/2008 dall'organismo bilaterale EBITEN per ottenere e dimostrare di aver espletato il requisito di collaborazione di cui all'art. 37, comma 12, del D.lgs. n. 81/2008 devono seguire la procedura riportata all'interno del protocollo allegato (allegato A) denominato "PROTOCOLLO DI INTESA SULLA COLLABORAZIONE EX ART. 37 COMMA 12 D.LGS. 81/2008" parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

  7

Tale procedura viene realizzata nell'ottica di valorizzare il ruolo dell'EBITEN nell'azione di individuare buone prassi di cui all'art. 2, comma 1, lettera v), D.lgs. n. 81/2008 al fine accrescere l'efficacia della formazione e diffondere una maggiore cultura della sicurezza.

La modulistica per ottemperare all'obbligo di collaborazione ex art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008 verrà pubblicata sul sito internet degli EBITEN competenti per territorio e/o dell'EBITEN entro 30 giorni dalla sigla del presente Accordo.

In occasione di ogni intervento formativo il personale dell'EBITEN con specifiche competenze può effettuare accessi e sopralluoghi al fine di supportare le imprese, durante l'erogazione della formazione, nell'individuazione delle soluzioni atte a garantire e migliorare tramite la formazione la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

RAPPORTI CON INAIL

Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL finalizzati a conseguire significative iniziative congiunte sul territorio nazionale in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si ritiene opportuno, quindi, perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.

Le Parti si impegnano a condividere con INAIL le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex art. 52 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

NORME FINALI

Le organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie il presente Accordo provvederanno senza indugi a recepirlo nei CCNL sottoscritti e a darne comunicazione alle aziende o unità produttive coinvolte.

Le Parti, entro sei mesi, esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo.

In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento del presente accordo. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista dal presente accordo e ad intervenire per garantire la corretta attuazione.

Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà durata triennale con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.

Per tutto quanto non previsto dal presente Accordo si rimanda alla normativa vigente in materia.



Il Segretario Generale
Prof. Marco Paolo Nigi

Allegato A

PROTOCOLLO DI INTESA SULLA COLLABORAZIONE

EX ART. 37 COMMA 12 D. LGS. 81/2008

1. Procedura per la collaborazione ex art.37 comma 12 D.Lgs.81/08 e s.m.i. in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti tra le imprese e l'EBITEN

Il titolare dell'obbligo formativo nei confronti dei propri lavoratori e dei loro rappresentanti è il Datore di Lavoro dell'impresa.

Il Datore di lavoro può erogare personalmente la formazione ai propri lavoratori o avvalersi per tutto o in parte di altre persone alle proprie dipendenze e/o di consulenti e società esterne.

La collaborazione dell'impresa con l'EBITEN avviene attraverso due momenti distinti:

- I. Rilascio del "parere di conformità" da parte dell'EBITEN al progetto formativo presentato dal Datore di Lavoro o da altro soggetto da questo incaricato.
- II. Certificazione dell'avvenuta formazione in "collaborazione con" l'EBITEN in merito alla realizzazione della formazione e della sua efficacia.

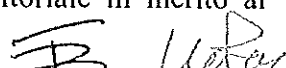
Il "parere di conformità" e la certificazione della formazione in "collaborazione con" l'EBITEN hanno la finalità di verificare che:

- il progetto formativo sia conforme con quanto previsto dalla normativa vigente, dai contratti collettivi in vigore e con quanto definito dall'EBITEN competente per territorio (provinciale/regionale) e/o dall'EBITEN;
- esistano dei documenti validi che attestino la realizzazione della formazione, la sua efficacia e l'ottemperamento della collaborazione con l'organismo bilaterale EBITEN.

I lavoratori formati attraverso gli interventi certificati saranno inseriti all'interno di un archivio presso l'EBITEN territoriale a disposizione degli organismi di vigilanza e controllo.

2. Modalità per ottenere il rilascio del "parere di conformità" al progetto formativo

- il Datore di lavoro che intende procedere alla formazione dei propri lavoratori e dei loro rappresentanti ai sensi dell'art.37 del D.lgs. 81/2008 anche quando si avvale di un soggetto diverso munito di apposita lettera d'incarico, deve presentare il progetto formativo alla diramazione dell'EBITEN competente per territorio (di seguito anche "territoriale") con un anticipo di almeno 30 giorni rispetto alla data fissata per l'erogazione. Il modulo di richiesta su carta intestata potrà essere trasmesso anche via fax o mail pec all'indirizzo dell'EBITEN territoriale.
- l'EBITEN territoriale, dopo aver verificato la conformità del progetto formativo, comunicherà anche tramite mail pec o via fax, il proprio parere entro 15 giorni dalla data di richiesta e, in caso di mancata comunicazione, vale la regola del silenzio-assenso;
- nel caso di rilascio del parere di conformità da parte dell'EBITEN territoriale al soggetto proponente lo stesso potrà successivamente ottenere la certificazione dell'avvenuta formazione in collaborazione con l'EBITEN territoriale; in caso di parere negativo, il soggetto proponente se comunque desidera avere il parere di conformità dell'EBITEN territoriale in merito al



progetto formativo dovrà ripresentare o integrare un nuovo progetto formativo che tenga conto delle osservazioni ricevute dallo stesso.

Nel caso in cui invece il Datore di Lavoro non desideri dar seguito alle indicazioni dell'EBITEN territoriale, in presenza della visita dell'organismo di vigilanza e controllo, dovrà essere prodotta adeguata motivazione del mancato seguito dato alle informazioni formative giunte e non potrà comunque essere successivamente richiesta la certificazione dell'avvenuta formazione in collaborazione con l'EBITEN territoriale di cui di seguito.

- Il parere di conformità al progetto formativo deve essere richiesto per ogni intervento formativo e, il progetto conforme avrà durata massima di tre anni, fermo restando nuove disposizioni di carattere legislativo o di CCNL o di accordi regionali.
- Il progetto formativo, non inferiore a 4 ore, da presentare all'EBITEN territoriale dovrà comprendere i seguenti punti:

2..1 *Titolo dell'intervento formativo.* Si dovrà dare un titolo che identifichi il progetto formativo in modo da essere facilmente individuabile durante la comunicazione tra l'EBITEN di riferimento e il soggetto richiedente.

2..2 *Anagrafica aziendale.* Specificare i dati aziendali (ragione sociale, indirizzo, telefono, etc.) e il settore d'intervento dell'azienda (es. opere stradali, impermeabilizzazioni, prefabbricazione, etc.) il numero totale dei lavoratori dipendenti, ed il numero dei lavoratori da formare.

2..3 *Obiettivi della formazione.* Specificare che tipo di formazione s'intende erogare:

- di base per nuova assunzione o per prima formazione (Art.37 c. 4 lett. A);
- per i lavoratori già presenti nell'impresa, per trasferimento o cambiamento di mansione (Art.37 c. 4 lett. B e C);
- per mansioni specifiche o ruoli aziendali (Art. 28 lettera F).

2..4 *Responsabile del progetto.* L'azienda deve indicare un Responsabile di Progetto.

2..5 *Lavoratori interessati all'iniziativa.* Specificare le mansioni svolte dai lavoratori a cui l'intervento è destinato.

2..6 *Durata dell'intervento.* Specificare la durata in ore. Nel caso in cui l'intervento sia erogato in più incontri o moduli specificare inoltre:

- la durata di ciascun incontro o modulo;
- l'intervallo temporale in cui s'intende realizzare l'intero intervento formativo.

2..7 *Contenuti dell'intervento e metodologie didattiche utilizzate.* Specificare per il singolo modulo i contenuti della formazione e le metodologie didattiche utilizzate per la formazione stessa. Affinché la formazione abbia il parere di conformità dell'EBITEN è opportuno che all'interno di ogni intervento sia prevista almeno una parte dedicata a esercitazioni.

2..8 *I requisiti di Enti e/o dei formatori impegnati nell'intervento.* Specificare qualifiche e caratteristiche degli Enti e dei formatori impegnati nell'intervento e per ognuno di loro specificare gli argomenti trattati. I formatori dovranno essere in possesso di idoneo CV con attestazione professionale e d'esperienza e abilitazione specifica per le singole azioni formative nel rispetto delle normative vigenti in materia.

2..9 *Materiali didattici distribuiti ai partecipanti.* Descrivere il materiale che si intende distribuire e consegnare una copia all'EBITEN territoriale.

2..10 *Test finali.* Alla conclusione di ogni corso deve essere previsto per ogni partecipante un test finale di apprendimento e un questionario di gradimento del corso e dei docenti. Consegnare una copia del test finale all'EBITEN territoriale.

2.11 *Firma del soggetto richiedente.* Il progetto formativo dovrà essere siglato dal soggetto richiedente e riportare la data di richiesta.

3. Modalità per ottenere la certificazione dell'attività formativa svolta in "collaborazione con" l'EBITEN

3.1 Comunicazione. Almeno 2 giorni prima dell'avvio dell'attività formativa il soggetto proponente comunicherà all'EBITEN territoriale anche tramite mail pec o fax:

- Dati dei partecipanti:
 - cognome e nome;
 - luogo e data di nascita;
 - indirizzo di residenza e recapito telefonico;
 - qualifica e codice fiscale.
- Il calendario degli incontri con riportato la data, il luogo, l'ora e il docente di ogni modulo formativo.
- Se tra i partecipanti sono coinvolti lavoratori immigrati deve essere inviato all'EBITEN territoriale l'esito di un apposito test di lingua veicolare, nel caso di mancato superamento del test devono essere indicate le modalità con cui verrà svolta la formazione ai partecipanti (art. 36 comma 4).

3.2 Registro e Verifiche finali di Apprendimento e Gradimento. Al termine dell'intervento formativo l'azienda dovrà far pervenire all'EBITEN territoriale:

- copia completa del registro;
- copia completa dei test di verifica di apprendimento eseguiti;
- copia completa dei questionari di gradimento eseguiti dell'intervento formativo e dei docenti.

Si ricorda che il registro deve riportare:

- il riferimento al progetto formativo;
- l'elenco dei partecipanti;
- il luogo, la data e l'ora in cui si svolge l'intervento;
- il nominativo e la firma del formatore;
- la firma in entrata e uscita dei lavoratori partecipanti;
- la firma del Tutor se presente.

Il registro dovrà essere compilato contestualmente alla realizzazione del corso.

3.3 Attestati di partecipazione. Al termine del corso il formatore e/o l'Ente erogatore del corso rilascerà all'azienda gli attestati personali dei partecipanti. L'azienda deve far pervenire una copia degli attestati all'EBITEN territoriale unitamente ai documenti di chiusura del corso.

Sugli attestati devono essere riportati:

- nome, cognome, luogo e data di nascita del partecipante;
- il titolo del corso e riferimento legislativo;
- data di inizio e data di fine del corso;
- durata in ore del corso;

Handwritten signature and a stamp that appears to be the logo of EBITEN, consisting of the letters 'EB' in a stylized font.

- percentuale di frequenza del partecipante;
- risultato del test di verifica di apprendimento finale;
- firma di chi rilascia l'attestato.

3.4 Autocertificazione e dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. n 445/2000

Successivamente alla verifica della documentazione entro 15 giorni dalla ricezione della documentazione stessa da parte dell'azienda, verrà inviata all'azienda comunicazione che attesta l'avvenuta formazione in collaborazione con l'EBITEN territoriale.



Il Segretario Generale
Prof. Marco Paolo Nigi

CONFEDERAZIONE NAZIONALE
Sistema Commercio Impresa
Via Olivetti, 17
26013 Crema (CR)
C.F. 91027920197

PERSONE SVANTAGGIATE

Per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'articolo 4 della Legge n. 381/91.

Gli istituti di cui al presente articolato sono applicabili, previa verifica tra le Parti a livello locale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.

Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa.

Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda durata e modalità di inserimento.

Gli E.BI.TE.N. regionali, laddove costituiti, assumono l'onere di sollecitare presso gli enti locali un'azione di coordinamento e supporto per tutta la durata del progetto tramite la garanzia di:

- servizi terapeutici-riabilitati (e di verifica dell'evoluzione del disagio);
- assistenza alla persona e alla famiglia;
- orientamento finalizzato alla rimozione delle barriere architettoniche;
- trasporto;
- informazione sulle prestazioni fruibili e sulle modalità di sostegno dell'esperienza cooperativa anche per il tramite di committenze pubbliche.

Gli E.BI.TE.N. regionali, con riferimento alla legge di riforma del Collocamento Obbligatorio (Legge n. 68/99 e D.lgs. n. 151/2015), promuoveranno politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. L'attività sarà svolta in collegamento con le istituzioni di governo del mercato del lavoro.

Il trattamento delle persone svantaggiate rispetterà i seguenti parametri:

- alle persone svantaggiate verrà riconosciuto il trattamento contrattuale per le mansioni effettivamente svolte in cooperativa.

Rm

B

- gli E.BI.TE.N. regionali in accordo con i Centri per l'impiego e i servizi dell'ASL, a supporto dell'inserimento in mansioni confacenti alle condizioni psico-fisiche, attitudinali e professionali delle persone svantaggiate, sulla base di un'articolata informazione fornita dall'impresa cooperativa preventivamente all'avvio di un percorso di inserimento lavorativo a all'adozione di forme di sostegno, esprimono un parere motivato e controllano, anche con interventi diretti presso gli EE.LL., anche a livello aziendale, la corretta attuazione da parte delle cooperative dei seguenti strumenti adottati sulla base di progetti personalizzati:

- 1) convenzioni con gli enti locali, ASL ed eventuali organismi associativi per "borse di lavoro" o assunzione del carico degli oneri sociali;
- 2) contratti a tempo determinato;
- 3) contratti a tempo parziale o di telelavoro;
- 4) salari di 1° ingresso (massimo 3 anni).

- per le persone svantaggiate inserite nelle cooperative principalmente con uno scopo di recupero sociale per le quali la partecipazione ad attività lavorativa rappresenta esclusivamente uno strumento socializzante a valenza pedagogica e terapeutica, atto ad integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare l'eventuale grado d'idoneità al lavoro delle persone stesse, può essere previsto l'instaurarsi di specifici rapporti sulla base di progetti personalizzati concordati con la Pubblica Amministrazione. I progetti, di cui gli E.BI.TE.N. Regionali controllano l'applicazione e gli sviluppi devono, comunque, prevedere i tempi di svolgimento, le modalità di rapporto con la persona interessata (accoglienza in strutture residenziali, inserimento in stages formativi, in gruppi di lavoro, affidamento attività manipolativa), il coinvolgimento di operatrici e operatori ed istituzioni interessati. Al termine di tali progetti e in presenza di possibili evoluzioni positive possono essere adottati gli strumenti di agevolazione all'inserimento lavorativo previsti al punto precedente;

- laddove a conclusione di un progetto individualizzato di inserimento lavorativo non siano raggiunti i livelli produttivi previsti da parte del soggetto inserito e non vi siano, quindi, gli estremi per ipotizzare una permanenza in azienda, la cooperativa propone agli E.BI.TE.N. regionali, dove costituiti, che esprimono su ciò parere vincolante, possibilità di adottare gli strumenti atti a prevedere la prosecuzione del rapporto di lavoro a condizioni specifiche e personalizzate.

- qualora gli E.BI.TE.N. regionali non siano stati istituiti, le cooperative si obbligano ad inviare la documentazione relativa ai progetti personalizzati alle OO.SS. territoriali di competenza. Le Parti, in relazione ai cambiamenti intercorsi e/o intercorrenti in merito al tema dell'inserimento lavorativo, convengono di effettuare un confronto sull'intera materia, definendo, se del caso, una ipotesi di rideterminazione del complesso degli istituti.

82

Billy

Rm

ES

