



Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica e Facchinaggio

F.M.P.I. - U.L.S.S.A. - F.L.I.A SERVIZI

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER DIPENDENTI
DELLE AZIENDE ESERCENTI ATTIVITÀ PREVALENTE NEL SETTORE
AUTOTRASPORTO, SPEDIZIONE MERCI, LOGISTICA E FACCHINAGGIO**

Napoli, 12 Maggio 2022

Decorrenza 12/05/2022 - Scadenza 11/05/2025

Il giorno 12/05/2022 in Napoli presso la sede della FMPI Campania sita nel Centro Direzionale Isola E/7, a conclusione delle trattative avviate il 4 Aprile 2022 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni:

F.M.P.I., Federazione Medie e Piccole Imprese, rappresentata dal Presidente Nazionale Antonina Terranova e dal vice Presidente Nazionale Nicola Di Iorio.

E

U.L.S.S.A rappresentata del Segretario Generale Luigi Ricciardi.

F.L.I.A Servizi rappresentata dal Segretario Generale Alfonso Saraco.

Sommario

Premessa

Campo di applicazione

Decorrenza e durata

CAPITOLO I – RELAZIONI INDUSTRIALI

Art 1-Assetti Contrattuali

Art.2 - Ente Bilaterale

Art.3 – Diritti sindacali e di associazione

Art.4 - Assemblea

Art.5 – Contributi Sindacali

Art.6 - Distribuzione contratto

Art.7 - Efficacia del contratto

Art.8 - Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione

Art.9 - Composizione delle controversie

Art.10 - Patronati

CAPITOLO II- COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.11 - Costituzione del rapporto di lavoro

Art 12 - Periodo di prova

Art.13 - Attività stagionali

Art.14 - Mansioni superiori

Art.15 - Lavoro a tempo determinato

Art.16 - Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti.

Art.17- Apprendistato

Art.18 - Somministrazione del lavoro

Art.19 - Prestatori di lavoro ripartito

Art. 20- Contratto intermittente

CAPITOLO III - DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.21 - Classificazione del personale

Art. 22 – Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Jolly

CAPITOLO IV- ORARIO DI LAVORO

Art. 23 - Orario di lavoro

Art. 24 - Banca Ore

Art. 25 - Lavoro straordinario

Art. 26- Riposo settimanale - Festività

Art. 27 – Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti – Permessi non retribuiti

CAPITOLO V- SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.28 - Distacco e trasferimento

Art. 29 - Trasferta

Art.30 - Interruzione- Sospensione – Soste - Riduzione d'orario- Recuperi

Art.31 - Intervallo per la consumazione dei pasti

Art.32 - Congedo per matrimonio

Art.33 - Volontariato

Art.34 - Congedo di maternità

Art.35 - Congedo di paternità

Art.36 - Congedo parentale

Art.37 – Congedi per la malattia del figlio

Art.38 - Tossicodipendenza- Etilismo

Art. 39 - Ritiro della patente di guida

Art. 40 – Ferie

Art.41 - Aspettativa

Art.42 – Malattia - Infortuni

Art. 43 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

Art. 44 - Divieti

Art. 45 - Risarcimento danni

Art. 46 - Formazione continua e professionale

Art.47- Lavoratori studenti

Art. 48- Codice disciplinare

Art.49 - Mobbing

CAPITOLO VI- RETRIBUZIONE

Art. 50 -Trattamento economico

Art.51 - Tredicesima mensilità

Art 52 - Indennità

Art.53 - Corresponsione della retribuzione- Reclami sulla busta paga

Art.54- Trattamento di fine rapporto

CAPITOLO VII - PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO

Art.55 - Tutela della privacy

Art. 56- Sicurezza sui luoghi di lavoro

Art.57 - Rappresentante per la sicurezza

Art.58- Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

Premessa

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

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

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

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

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

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

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

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

- di livello nazionale;
- di livello aziendale

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà certamente positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro. Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche

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

Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli

agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa.

Campo di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle aziende che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel settore Autotrasporto, Spedizione merci, logistica e facchinaggio, anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti anche singolarmente o all'interno di strutture logistiche, centri distributivi alimentari e non, strutture/infrastrutture aeroportuali, portuali auto-portuali, ferroviarie ed in tutte le strutture richiedenti sia private che pubbliche.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 12/05/2022 e scade il 11/05/2025.

CAPITOLO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti condividono la necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali di alto profilo, fondato sul confronto preventivo e partecipativo, e convengono di individuare forme innovative di partecipazione finalizzate a valorizzare l'apporto dei lavoratori e delle loro rappresentanze ferme restando le reciproche sfere di autonomie.

Art 1 - Assetti Contrattuali

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro in due settori:

- contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di settore;

- contrattazione di 2° livello: contratto integrativo aziendale.

Contrattazione di 1° livello

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

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro per iscritto entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

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

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

Contrattazione di 2° Livello

Livello aziendale

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

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

La contrattazione aziendale riguarderà materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale.

Alla contrattazione aziendale sono, pertanto, demandate le seguenti materie:

a) determinazione annuale dell'entità economica del "Premio di Risultato" che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Gli indicatori

assunti a riferimento, saranno presi a livello territoriale con specifico riferimento delle imprese del settore (Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione);

b) rimborsi spese, ticket restaurant e indennità simili;

c) determinazione degli importi economici del personale inviato in trasferta superiori a quelli stabiliti dal CCNL;

d) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno;

e) piano ferie;

f) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 10.9.2003 n. 276;

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

h) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;

i) casistiche che, nel contratto part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20;

k) gestione dello stato di crisi aziendale;

l) quattordicesima per quanto attiene i dipendenti;

m) istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Gestione del trattamento di fine rapporto attraverso adesione a Fondi speciali costituiti dalle parti contraenti nella direzione della costituzione di una previdenza complementare.

Stipula di polizza integrativa sanitaria anche su scala nazionale riguardante i singoli dipendenti e nucleo familiare di appartenenza in caso di particolari emergenze

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

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

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

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

- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Art. 2 - Ente Bilaterale

Le parti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto di lavoro, convengono di indicare l'Ente Bilaterale Ebiconf .

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite una contribuzione dello 0,25% calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,20%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,05%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,25% della retribuzione lorda di paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

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

L'Ente Bilaterale Ebiconf non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

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

- la strutturazione del mercato del lavoro ed anche la gestione di prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito;
- la programmazione delle attività formative e la determinazione delle modalità di attuazione delle formazione professionale in azienda con particolare riferimento al nuovo contratto di apprendistato;
- la promozione di corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale;
- la funzione certificatoria dei contratti di lavoro, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta qualificazione del contratto di lavoro, nonché dei processi di outsourcing, in funzione di un corretto utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi o regolamenti possono affidargli;
- la funzione certificatoria dei regolamenti interni, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta applicazione, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi e/o i regolamenti possono affidargli;
- la funzione di regolamentazione del mercato del lavoro attraverso la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- il supporto e integrazione alle funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati su tutto il territorio nazionale;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

Art. 3- Diritti sindacali e di associazione

Le aziende aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano più di 15 dipendenti, riconosceranno ai componenti delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge del 20.05.70 n.300.

Le aziende, aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano meno di 16 dipendenti, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL 20 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente nelle aziende/cooperative che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente nelle aziende/cooperative che occupano meno di 16 dipendenti.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti alla Direzione Aziendale per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

La RSA è titolato ad incontrarsi con la Direzione aziendale per la discussione inerente le problematiche relative a:

- distribuzione del CCNL;
- indumenti di lavoro;
- programmazione dei periodi di ferie;
- eventuale funzionamento della mensa aziendale;

- problematiche che insorgono all'interno dell'azienda e che hanno ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di secondo livello.

Art. 4 - Assemblea

L'assemblea si svolgerà, di norma, al di fuori dei locali dell'azienda o della cooperativa, ma in presenza di locali idonei, anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti, in applicazione a quanto disposto dalla legge 20.5.70 n. 300.

Art. 5 - Contributi Sindacali

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'Azienda mediante delega firmata dal dipendente. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega.

Le aziende aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla U.L.S.S.A , F.L.I.A SERVIZI un contributo pari allo 1% del monte salari mensile lordo corrisposto ai lavoratori dipendenti.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità (comprese tredicesima e quattordicesima) percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente a U.L.S.S.A, F.L.I.A SERVIZI.

La delegazione di pagamento avrà l'indicazione del numero di conto corrente su cui l'Azienda effettuerà il versamento dei contributi sindacali.

La delegazione di pagamento potrà comunque essere revocata in qualunque momento in forma scritta dal lavoratore con comunicazione da indirizzarsi sia all'Azienda che all'organizzazione sindacale. Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Azienda, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delegazione di pagamento.

Art. 6 - Distribuzione contratto

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali interessati. Le Aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente neo-assunto copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art. 7 - Efficacia del contratto

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o

qualsiasi estensione pattuita con Parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

Art. 8 Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione

Viene costituita una Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione (CRGC), presso ciascuna sede regionale di U.L.S.S.A, F.L.I.A SERVIZI composta da 4 membri di cui 2 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e applicazione nella cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e successive modifiche ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore;
- esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Al fine di agevolare e garantire la costituzione e il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita una apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

Art. 9 - Composizione delle controversie

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

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15.7.66 n. 604 e 11.5.90 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla competente ITL ai sensi della legge 11.8.73 n. 533 e s.m.i. La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

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

Art. 10 - Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle aziende.

Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL si conviene che gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese e aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero dover conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle imprese cooperative per informazioni di carattere generale.

CAPITOLO II - COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - Costituzione del rapporto di lavoro

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

- la tipologia del contratto di assunzione;

- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL.);
- l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
- le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dal regolamento purché non contrastanti con le norme di legge.
- Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
 - documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex articolo 2, lett. i), d.lgs. n. 276/03);
 - dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
 - libretto di indennità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
 - documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
 - altri documenti e certificati che l'azienda, richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

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

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

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

Art 12 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa:




- Quadri 100 (cento);
- livelli 7-6 60 (sessanta);
- livello 5 40 (quaranta);
- livelli 3-4 30 (trenta)
- livello 2-1 20 (venti)

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'articolo 10, legge n. 604 del 15.7.66.

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

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

Art. 13 - Attività stagionali

Ferma restando la primaria necessità di perseguire un'occupazione stabile, qualora l'azienda svolga attività stagionali, motivate da picchi di produttività legati a particolari periodi dell'anno, purché di durata non inferiore a 30 giorni lavorativi, dovrà richiedere alle OO.SS. stipulanti il presente articolato, la sottoscrizione di apposito accordo aziendale al fine di disciplinare le particolari problematiche derivanti dalle peculiarità delle prestazioni. In ogni caso il numero dei dipendenti addetti alle attività stagionali non potrà essere superiore al 10% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato da calcolarsi come media riferita all'ultimo semestre.

Art. 14- Mansioni superiori

Il lavoratore dipendente, per esigenze produttive, può essere chiamato a svolgere mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste al proprio livello purché non siano previste condizioni peggiorative.

Qualora, invece, venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al lavoratore dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello.

Qualora lo svolgimento delle mansioni superiori sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata in ambito aziendale, non abbia cioè luogo per la sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, e dovesse prolungarsi per un periodo superiore ai tre mesi consecutivi, oppure 6 mesi frazionati nell'arco di 18 mesi il cui

calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore, il lavoratore dipendente dovrà essere inquadrato al nuovo livello.

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

Art.15- Lavoro a tempo determinato

Le assunzioni con contratto a termine sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ai sensi del d.lgs. n. 368/2001), quali:

- intensificazione dell'attività lavorativa
- interventi straordinari sugli impianti e/o sui macchinari utilizzati;
- richieste di maggior forniture da parte della committenza e/o clienti;
- sostituzione del personale assente ai sensi delle vigenti leggi del presente CCNL;
- assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- particolari innovazioni tecnologiche/informatiche;

sostituzione del personale temporaneamente inidoneo alle mansioni assegnate.

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

Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili, la percentuale massima dei contratti a termine, da calcolarsi per quelli di durata non inferiore a 9 mesi, non può superare, nell'anno di calendario, il:

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

Per specifiche esigenze dell'azienda i limiti di cui sopra possono essere elevati previo accordo aziendale con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL. Non è ammesso il ricorso ai lavoratori mobili per la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero o che nei sei mesi precedenti, abbiano attivato procedure per la richiesta della cassa integrazione e/o mobilità, anche in deroga.

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

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

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

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

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

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

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

Per quanto non previsto nel presente articolo si fa riferimento alle norme di legge.

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

Art. 16 - Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti.

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

Potrà essere oggetto di accordo con le organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale un minimo garantito di ore lavorative.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei soci e dei lavoratori.

Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.

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

- orizzontale;
- verticale;

- misto.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta ed, ai fini del periodo di prova, valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno.

Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche da concordarsi in sede di contrattazione aziendale.

Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, le aziende hanno facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni straordinarie e supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno e/o nei limiti del tempo complessivo compreso negli eventuali sistemi di turnazione.

Con l'accordo tra le Parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. Nel primo caso va stipulato in forma scritta e convalidato dalla competente ITL.

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale di ulteriore personale, i dipendenti con contratto a tempo parziale, hanno diritto di precedenza salvo deroga convenuta a livello territoriale ed aziendale.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.

Il lavoratore dipendente, nelle condizioni di cui alla Legge 104/92 e successive modifiche intercorse con la Legge n. 183/2010, così come riconosciuti dal SSN competente per territorio, che chiede il passaggio a tempo parziale, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori dipendenti. Tale diritto di precedenza è esteso ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza.

I dipendenti affetti da patologie gravi, oltre a quelle riferibili a malattie oncologiche, riconosciute dalla ASL, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla legge n. 104/92 e successive modifiche intercorse con la Legge n. 183/2010.

Art. 17 – Apprendistato

- Apprendistato per l'espletamento dei diritto-dovere di istruzione e formazione

Le Parti concordano di regolamentare la definizione degli assetti contrattuali del rapporto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, come segue.

Il contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale prevede una durata non superiore a tre anni, per i giovani dai 15 anni ai 18 anni che abbiano assolto 10 anni di istruzione obbligatoria.



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

Progressione economica e durata

Livello	Durata massima	Retribuzione mensile
II	trenta mesi	- I primi 15 mesi Euro 880,00 - dal 16° al 30° mese Euro 1000,00
III	quarantotto mesi	- I primi 24 mesi Euro 900,00 - dal 25° al 48° mese Euro 1.075,00
IV	quarantotto mesi	- I primi 24 mesi Euro 925,00 - dal 25° al 48° mese Euro 1.100,00

Le parti concordano che al termine del periodo previsto per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, al lavoratore verrà applicata la tabella di cui all'art.53 del presente CCNL relativamente all'immissione o meno negli organici aziendali

-Apprendistato Professionalizzante

Ai sensi del Titolo VI, articoli 49 e ss., del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., le Parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, in via suppletiva ed integrativa alla legge regionale, l'assunzione di lavoratori per conseguire l'incremento dell'occupazione giovanile attraverso un iter garantito caratterizzato dall'alternanza tra formazione e lavoro. Le Regioni infatti, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione, hanno il compito di definire, di intesa con le Associazioni sindacali e datoriali, i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, le ore di formazione necessarie, la certificazione dei risultati formativi e le modalità di registrazione della formazione nel libretto formativo.

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni di età, è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali e essere stipulato, anche in forma part time, per i livelli compresi tra il 2° e 6° inclusi del presente CCNL.

Formazione formale e non formale

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

La prima è erogata dai datori di lavoro in possesso della qualifica di "impresa cooperativa formativa accreditata" o di "capacità formativa interna" nonché da Enti di formazione accreditati dalle Regioni o Fondi per la formazione continua o Enti Bilaterali.

Il datore di lavoro, pertanto, non potrà recedere prima della scadenza del contratto, salvo che ricorrano i casi di giusta causa e giustificato motivo ed, in ogni caso l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo svolto.

Piano formativo individuale e tutor

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenza del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione cd. "aziendale" o "extra aziendale".

Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio dei tutor nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso dell'apprendista.

Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa cooperativa e del tutor e dovrà contenere:

- il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- il tutor, quale responsabile del percorso formativo.

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

Il Tutor aziendale è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso tutor contribuisce a definire.

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

Il tutor dovrà aver acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli enti accreditati.

Il Tutor deve essere un lavoratore qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto.

La formazione dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:



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

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

Durata della formazione

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le restanti ore, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Disciplina del rapporto-Assunzione

Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e riportare i seguenti requisiti:

- forma scritta;
- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale da allegare al contratto di lavoro;
- il nome del tutor aziendale.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto con specificazione:

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

Nella lettera di assunzione dovranno essere precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano formativo Individuale.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore non potrà essere inferiore a più di due livelli rispetto a quello di destinazione. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

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

Computo dell'anzianità

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

Requisiti per la capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore, di determinati requisiti quali, ad es., l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti, idonei a trasmettere conoscenze e competenze con tre anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore.

La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.

Qualora in azienda e cooperativa non siano reperibili suddette professionalità, il datore potrà fruire della docenza svolta da personale esterno appartenente ad altre aziende purché esperto del settore produttivo interessato.

L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'azienda o in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività aziendale ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Dovrà essere garantita, altresì, la presenza di tutor aziendali con almeno 16 ore di formazione effettuata presso enti accreditati.

La formazione è articolata, inoltre, in un unico progetto che deve svolgersi all'esterno o all'interno della cooperativa sempre in coerenza con il Piano Formativo Individuale e con i profili formativi indicati dalle Regioni, attraverso gli enti di formazione accreditati.

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

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

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

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

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

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

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

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità i corsi obbligatori di insegnamento formativo;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai CCNL .

Facoltà di assunzione

Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante esclusivamente le cooperative che occupano almeno 10 dipendenti possono assumere nuovi apprendisti solo se risulta confermato in servizio almeno il 30% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti.

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

Periodo di prova

Il periodo di prova degli apprendisti, in ambedue le tipologie regolamentate, il cui piano formativo mira all'acquisizione delle competenze previste è pari:

- dai livelli 2° e 3° a 20 (venti) giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- dai livelli 4° 5° e 6° a 40 (quaranta) giorni di effettiva prestazione lavorativa; Detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire.

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


Durata massima e trattamento retributivo

La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente contratto sono stabiliti in:

- 18 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 1° livello per tutto il periodo formativo;
- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 3° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 2° livello per tutto il periodo formativo;
- 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 4° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 3° livello per tutto il periodo formativo;
- 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 5° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 4° livello per i primi 36 mesi e del livello di destinazione per i restanti 12 mesi;
- 60 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 6° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 5° livello per i primi 48 mesi e del livello di destinazione per i restanti 12 mesi;

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

Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità o per le altre cause previste dal T.U. n. 151/01, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza, ma, comunque, per un tempo entro un massimo di sei mesi.



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

Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del titolo III, legge n. 300/70. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei

12 mesi precedenti. In alternativa verranno inviate alle sedi territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

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

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

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

Addetto alla circolazione dei treni - operatore specializzato

- Supervisionare la movimentazione locomotive e veicoli

Addetto al magazzino

- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Organizzare la sicurezza degli impianti, degli addetti e delle merci;
- Attuare un sistema di contenimento dei costi nella gestione delle scorte;
- Conservare le merci garantendo la catena del freddo;
- Eseguire il monitoraggio dei livelli delle scorte;
- Eseguire le attività di picking;
- Individuare e classificare le scorte;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Organizzare le operazioni di scarico garantendo la catena del freddo;
- Organizzare le operazioni di uscita della merce garantendo la catena del freddo;
- Organizzare l'acquisizione dei dati con sistemi IT;
- Pianificare l'utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale;
- Rilevare le esigenze del cliente per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Verificare l'efficienza degli impianti;



- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Redigere il contratto di appalto per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre l'offerta per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre la documentazione per la merce in uscita;
- Verificare l'efficienza delle celle frigorifere.

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - capo tecnico

- Eseguire interventi di saldatura su materiale rotabile;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione delle parti elettriche ed elettroniche carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti meccaniche, di mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Programmare e coordinare gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del materiale rotabile;
- Gestire il magazzino e gli approvvigionamenti;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento

Addetto alla logistica

- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito EXTRA UE;
- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito UE;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci extra UE;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci in ambito UE;
- Gestire manutenzione ed acquisto dei mezzi su gomma;
- Localizzare i mezzi su gomma;
- Organizzare l'accoglienza dei mezzi di trasporto destinati al rinoltro;

- Ottemperare agli adempimenti per la sicurezza di merci, addetti ed impianti in un centro internodale;

-Pianificare e programmare l'impiego della flotta;

- Pianificare utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale del centro internodale;

- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito EXTRA UE;

- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito UE;

- Pianificare il servizio di sub-fornitori su scala ripetuta o una tantum;

- Predisporre la documentazione di corredo per il trasporto su strada;

-Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;

- Pianificare la soluzione logistica di spedizione e trasporto;

- Predisporre offerta e contratto di spedizione e trasporto;

- Predisporre la lettera d'istruzione per il trasporto su strada;

- Rilevare le esigenze di spedizione e trasporto merce del cliente;

- Predisporre offerta e contratto di gestione internodale;

-Pianificare soluzioni di gestione internodale;

- Pianificare le soluzioni di trasporto su strada;

- Scegliere la soluzione tecnico/economica di spedizione e trasporto;

- Rilevare le esigenze di gestione internodale del cliente;

- Predisporre offerta e contratto di trasporto su strada;

- Rilevare le esigenze di trasporto su strada del cliente.

- Predisporre confezionamenti e logiche di assemblaggi

Addetto alla gestione del traffico marittimo, aereo, terrestre, combinato ed internodale

Autista di mezzi di trasporto

- Assicurare la buona esecuzione del contratto di trasporto su strada;

- Condurre mezzi su gomma per trasporto merci;

- Eseguire operazioni di carico con carrelli elevatori, commissionatori e transpallet;

-Eseguire operazioni di carico con sistemi per la gestione degli sfusi;

- Rendere le merci secondo quanto previsto dal contratto di trasporto su strada;

- Verificare il rispetto delle procedure di carico;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce.

Addetto conduzione mezzi di trasporto su rotaia - macchinista

- Condurre il mezzo di trazione;
- Eseguire le operazioni per lo stazionamento del treno;
- Eseguire le verifiche propedeutiche al servizio di condotta;
- Predisporre e consegnare la documentazione di servizio;
- Prendere le misure necessarie in caso di anomalie tecniche e perturbazioni di esercizio;
- Prepararsi alla missione di condotta del treno;
- Verificare l'efficienza del mezzo di trazione prima della partenza.

Addetto alle macchine di movimentazione

- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Eseguire le attività di picking;
- Eseguire operazioni di carico, scarico e sollevamento merce con gru;
- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con readostaker;
- Eseguire operazioni di scarico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Eseguire operazioni di scarico a fossa per il trattamento di materiali sfusi;
- Eseguire operazioni di scarico, movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Eseguire operazioni di scarico, carico e sollevamento merce con carro ponte;
- Movimentare e collocare la merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;

- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Staccare e conservare a piazzale la merce.

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - operatore specializzato

- Eseguire interventi di saldatura su materiale rotabile;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione della parti elettriche ed elettroniche carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione di parti meccaniche, di mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento;
- Conoscenza della normativa del trasporto merce, della circolazione e sicurezza;
- Capacità di gestione del veicolo;
- Conoscenza delle tipologie e tecniche di trasporto;
- tecniche di imballaggio, scarico, manutenzione e collocazione di materiali;
- Normativa patenti di guida;
- Smontaggio mobili;
- Inventario operativo;
- Custodia in magazzino.

Art. 18- Somministrazione del lavoro

La somministrazione di lavoro è la fornitura professionale di manodopera sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

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

La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed

è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.

Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:
 - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 n.223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2), legge 23.7.91 n.223;
 - presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
 - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.
- I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 20% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato

nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

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

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai co. 3 e 4 dell'art. 20;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativa delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

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

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

Art. 19- Prestatori di lavoro ripartito

La contrattazione territoriale aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a 2 o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (jobsharing), tenendo presente che i due soci o lavoratori:

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

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

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

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

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

Art. 20- Contratto intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata".

Il contratto di lavoro intermittente che può essere stipulato anche a tempo determinato è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'impresa cooperativa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

L'impresa, può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per causali oggettive e soggettive previste dalla L. 92/2012

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, 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, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs 626/1994 in materia di sicurezza sul lavoro.

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



a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

d) il trattamento economico e normativa spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato; i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

e) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

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

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

- minimo tabellare;

- ratei di tredicesima.

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

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

Lavoro intermittente per periodi predeterminati

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati dai contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativa complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte. Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita in particolare per quanto riguarda l'importo

della retribuzione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

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

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

E inoltre ammesso il ricorso al lavoro intermittente durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze pasquali e natalizie. Al lavoratore "intermittente" deve essere garantito, a parità di mansioni svolte, il medesimo trattamento normativo, economico e previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello. Il trattamento deve ovviamente essere ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore, specie con riferimento alla retribuzione. Sono proporzionalmente ridotti anche i trattamenti per malattia, infortunio, maternità e congedi parentali. Qualora il lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore in attesa della chiamata (garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità), il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente una cd. indennità di disponibilità. In questi casi, il contratto deve altresì precisare:

- il preavviso per la chiamata
- l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

CAPITOLO III - DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 21- Classificazione del personale

La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa, necessaria all'azienda, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro, nel riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

Livello 9

Appartengono a questo livello i Super-Quadri (legge 190/85):

I soci e i lavoratori dipendenti, non dirigenti, che hanno funzioni e responsabilità tipiche manageriali per la conduzione dell'azienda.

Livello 8

Appartengono a questo livello i Quadri (legge 190/85):



I dipendenti che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri direttivi decisionali, gli incarichi, inerenti l'attività dell'azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti per cui siano richieste competenze specifiche e manageriali.

Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

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

Ai quadri è riconosciuta una specifica indennità nella misura del 20% della paga base nazionale.

Livello 7

Appartengono a questo livello:

I lavoratori dipendenti responsabili del servizio che abbiano autonomia operativa e decisionale, impiegati nella gestione del personale nell'amministrazione e nel comparto tecnico con mansioni di concetto:

- capo magazzino,
- capo operatore traslochi,
- capo reparto,
- capo officina,
- capo ufficio amministrazione,
- capo ufficio addetto alla gestione del personale, responsabile del servizio prevenzione e produzione,
- responsabile contratti commerciali, caposquadra e/o reparto,
- capo operatore.

Livello 6

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che, oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al livello 5 sono altresì dotati di diploma riconosciuto e attinente alla mansione, esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di



svolgere attività basilari per l'andamento produttivo dell'azienda e attività di supervisione degli uffici o che abbiano specificità professionali particolarmente impegnative:

- capo operai,
- conducente di autotreni e autoarticolati con portata superiore agli 80 Q1,
- conducenti di autocarri con portata superiore a 20 T e munite di gru,
- traduttore o interprete,
- magazziniere responsabile del carico e scarico,
- tecnico manutentore di officina,
- operatore CED (centro elaborazione dati),
- coordinatore d'unità,
- elaborazione budget,
- sistemi di contabilità generale e/o analitica,
- contabilità e incassi.

Livello 5

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche:

- conducente di autotreni e autoarticolati con portata inferiore agli 80 Q1,
- conducenti di autocarri con portata inferiore a 20 T e muniti di gru,
- gruista (superiore 20 T),
- conducente di motobarche e natanti,
- segretario di direzione,
- operaio specializzato,
- tecnico amministrativo di contabilità industriale - delle commesse - della gestione del personale,
- attività di fatturazione,
- assistenza clienti e segreteria commerciale,
- gestione servizi bancari,

- controllo qualitativo e quantitativo della movimentazione merci,
- addetto pratiche inerenti la circolazione dei veicoli.
- addetto alla guardiania armata

Livello 4

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza tecnico-pratica acquisita con l'esperienza del lavoro e/o la formazione professionale:

- conducente di autocarri (superiore a 35 Q1),
- conducente di automezzi addetti ai traslochi,
- gruista (inferiore a 20 T),
- primo carrellista (superiore a 30 Q1),
- barcaioli e chiattaioli,
- operaio qualificato
- capo squadra di magazzino,
- segretario o impiegato,
- amministrativo,
- contabile o cassiere,
- coordinatore di call center,
- gruista,
- addetti ai traslochi,
- manutenzione veicoli,
- carrellista con mezzi di portata inferiore ai 35 q.li,
- operaio con mansioni multiple.

Nota a verbale congiunta F.M.P.I, U.L.S.S.A, F.L.I.A SERVIZI:

Al conducente (autista) di cui ai livelli 4°, 5° e 6° è assegnata la cura della piccola manutenzione del mezzo per il buono stato di funzionamento e della pulizia dello stesso. Onde evitare ogni responsabilità a Suo carico, prima di iniziare il servizio dovrà assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento. In caso contrario dovrà dare immediata

comunicazione all'impresa cooperativa che avrà l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.

Livello 3

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza professionale di tipo elementare nell'ambito del trasporto merci:

- operaio comune,
- magazziniere,
- conducente di mezzi non rientranti nei livelli superiori,
- facchino/picker specializzato (ossia colui che utilizza più macchinari e utensili),
- operatore di call center,
- conducente di carrello elevatore,
- addetto al ricevimento merci,
- addetto alla movimentazione merci mediante l'utilizzo di transpallet manuali/elettrici,
- addetto al recupero di contenitori quali gabbie metalliche, pallet, ceste anche mediante l'utilizzo di mezzi elettrici,
- gestione corrispondenza e segreteria semplice,
- addetto alla preparazione degli ordini (picher) anche mediante l'utilizzo di supporti informatici.

Livello 2

Appartengono a questo livello:

I lavoratori addetti alle pulizie, alla custodia locali e a mans10m puramente manuali:

- facchino, guardiani e portinai,
- fattorino,
- imballatore,
- addetto di segreteria,
- manovale,
- addetto alle pulizie,

- addetti alla guardiania non armata
- addetti al confezionamento,
- addetti alla somministrazione di alimenti e bevande sia in postazioni fisse che su mezzi viaggianti (ristoranti, bar, mense, circoli, etc.)

Livello 1

È il livello dei lavoratori neo-assunti, alla prima esperienza lavorativa, nel settore, che, dopo un'anzianità di permanenza di 3 mesi, potranno essere inseriti al livello 2.

Art. 22 Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Jolly

Fermo restando le attuali norme vigenti, al lavoratore dipendente adibito, con carattere di promiscuità per un periodo di almeno un anno, a mansioni comprendenti due livelli, di cui uno superiore al proprio di appartenenza, sarà riconosciuto il livello superiore, fermo restando la possibilità di utilizzazione nelle mansioni del livello di provenienza.

Vengono considerati "jolly" quei soci e quei lavoratori dipendenti che l'azienda e/o la cooperativa utilizza in più mansioni anche di diverso livello, tecnicamente diverse, inserite in più fasi all'intero del ciclo di produzione.

È ammessa la mansione di "jolly" dal livello 2 al livello 4.

CAPITOLO IV- ORARIO DI LAVORO

Art. 23 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro si differenzia tra il personale definito viaggiante ed il restante personale:

a) Personale viaggiante

Per orario di lavoro si intende il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto: guida, carico, scarico, la pulizia e la manutenzione del veicolo, la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico. I periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo normale lavoro sono da considerarsi orario di lavoro.

Evidenziamo qui di seguito i tempi da non considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro:

a. tempi di pausa: sono quelli passati in viaggio su nave, treno, aereo o altro mezzo di trasporto;

b. tempi di attesa non strumentali all'attività operativa: sono quelli non di guida effettiva e non strumentali all'attività operativa, pertanto considerabili di "mera" attesa;

c. tempi di attesa strumentali all'attività operativa: sono quelli strumentali all'attività operativa (ad es. operazioni di carico e scarico merci) che non possono superare le 2 ore/settimana pena congruo indennizzo per ogni ora o frazione di essa di ritardo.

d. tempi di refezione sono quelli trascorsi per la consumazione dei pasti;

e. tempi di interruzione: sono quelli previsti dalle attuali norme cogenti;

I tempi di cui ai punti precedenti danno titolo a compensi che saranno definiti nella contrattazione con le OO.SS stipulanti il presente CCNL a livello aziendale, secondo criteri omogenei di realtà aziendali. Tali accordi saranno formalizzati agli enti previdenziali e dell'Ispettorato del Lavoro (art. 3 del DL 318/96 convertito nella Legge n. 402/96).

Dove il tempo di condotta/lavoro non coincide con il tempo di presenza saranno concordate flessibilità sul nastro di lavoro giornaliero, con le OO.SS stipulanti il presente CCNL nella contrattazione di secondo livello aziendale. Non potranno, comunque, essere superate le 48 ore settimanali d'impegno (impegno = condotta/lavoro + tempo a disposizione dell'azienda per svolgere il lavoro non di condotta).

Tali tempi rientrano nell'orario di lavoro e sono determinati a livello aziendale, con le OO.SS stipulanti il presente CCNL, a seconda del mezzo utilizzato.

Punto di raccolta

Rientra nell'attività lavorativa vera e propria il tempo impiegato dal dipendente per raggiungere il luogo di lavoro, quando è funzionale rispetto alla prestazione. Tale requisito sussiste quando il dipendente, obbligato a presentarsi alla sede dell'impresa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa.

b) Personale non viaggiante (amministrativo, tecnico ecc.)

La durata del lavoro contrattuale settimanale per il personale non viaggiante è normalmente di 40 ore per un massimo di 8 ore giornaliere.

Le modalità di flessibilità, ai limiti dell'orario di lavoro sopra indicati, compresa la CIG, anche quella in deroga, potranno essere concordate con le OO.SS stipulanti il presente CCNL, in sede di contrattazione a livello aziendale per:

- esigenze legate alla funzionalità del processo lavorativo,
- necessità di maggiore richiesta di produzione dell'azienda e/o cooperativa;
- periodi di minore intensità lavorativa.

Per tutto il personale dovranno prevedersi corsi di formazione, informazione e/o aggiornamento professionale per un ammontare di almeno 78 ore annue rientranti nell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro, per i lavoratori qualificati notturni, avviene nel rispetto del D.lgs. n. 532 del 26.11.99.

Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del dipendente. La regolamentazione e la gestione, anche economica, della reperibilità è demandata alla contrattazione, con le OOSS stipulanti il presente CCNL, di secondo livello aziendale.

È definita reperibilità il tempo in cui il socio o il dipendente rimane disponibile, se viene cercato dall'azienda e/o cooperativa.

Art. 24 - Banca Ore

Le ore prestate, nel semestre, oltre l'orario normale di lavoro giornaliero e settimanale, vengono accantonate in un monte ore individuale denominato "Banca ore". Tali ore saranno recuperate con permessi di 4/8 ore consecutive dal lavoratore, a titolo di riposo compensativo, con richiesta di almeno 48 ore precedenti il recupero e tenendo presenti le necessità tecnico produttive dell'azienda.

Il monte ore individuale, maturato nel semestre è riportato sulla busta paga. Per necessità aziendali, in caso di mancato recupero, al lavoratore spetta l'aumento sulla quota del lavoro straordinario.

Spetta alla contrattazione di secondo livello tecnica/amministrativa la regolamentazione della Banca ore.

Art. 25 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre i limiti giornalieri e settimanali sono considerate lavoro straordinario. Tali prestazioni sono ammesse sino a un massimo di ore 250 annue pro capite.

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

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

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

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

Art. 26- Riposo settimanale- Festività

Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge e dal presente CCNL.

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

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

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

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

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

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

Art. 27 - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Permessi retribuiti

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

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

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

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Ai sensi dell'art. II, legge 21.3.90 n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

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

Permessi straordinari retribuiti

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

EVENTI	GIORNI
matrimonio di un figlio	1
nascita o adozione di un figlio	2
decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	3
decesso del suocero/a, del nonno/a	2

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

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

Permessi non retribuiti

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, potranno essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

CAPITOLO V- SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28 - Distacco e trasferimento

I requisiti del distacco possono essere di:

- temporaneità: il distacco non potrà superare il limite temporale di 1 anno;
- sussistenza di un interesse al distacco in capo all'azienda distaccante che deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto e in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

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

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

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

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

- definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art. 29 - Trasferta

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

Tali importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale di 2° livello, con le OOSS stipulanti il presente CCNL, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle".

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale viaggiante viene corrisposta anche un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

€ 16,00, nel caso che la trasferta avvenga in territorio nazionale;

€ 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE,

€ 40,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale non viaggiante viene corrisposta un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

€ 10,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, entro il territorio nazionale;

€ 20,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE,

€ 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Art. 30 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario- Recuperi

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

a. la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono state passate a disposizione dell'azienda e/o della cooperativa con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;

b. la corresponsione di una giornata di lavoro, se non avvisati in tempo utile e comunque non mantenuti a disposizione dell'impresa;

c. nessuna corresponsione se avvisati in tempo utile.

In caso di sospensione del lavoro per un periodo superiore ai 35 giorni, il dipendente ha la facoltà di dimettersi con i riconoscimenti della indennità sostitutiva di preavviso ed a quella di licenziamento.

In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle Organizzazioni sindacali aziendali stipulanti il presente CCNL, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni: in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione, previo accordo tra le Parti.

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

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

Art. 31 -Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentato con la contrattazione di secondo livello nel rispetto delle attuali norme vigenti in materia.

Art. 32- Congedo per matrimonio

Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni lavorativi.

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

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio all'azienda da parte del dipendente.

Art. 33- Volontariato

Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal DPR n. 61 del marzo 1994, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

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

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

Art. 34- Congedo di maternità

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

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

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

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

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

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

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per 3 o 4 mesi o per la minore durata residua l'astensione 'post partum'.

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

Art. 35- Congedo di paternità

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

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

Art. 36- Congedo parentale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 37 - Congedi per la malattia del figlio

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

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

Riposi orari per allattamento

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

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

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

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

b) lavoro a domicilio

c) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita

d) banca ore

e) orario concentrato

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

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

Art. 38- Tossicodipendenza- Etilismo

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 3 mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

Art.39 - Ritiro della patente di guida

Il lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo diverso dalla tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio.

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

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

Art. 40- Ferie

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 settimane, salvo quelle previste per legge.

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

Al di fuori della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa cooperativa. Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità

dell'impresa, esse dovranno essere fruito entro il 30 giugno dell'anno successivo. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

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

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto. In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio e al lavoratore dipendente tanti 12simi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Art. 41 -Aspettativa

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

Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo presentazione di giustificativi.

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

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

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

Art. 42 Malattia Infortuni

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

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a

conoscenza dell'accaduto non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

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

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

a) Periodo di comporta

In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a 2 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 8 mesi in un arco temporale di 24 mesi.

Lo stesso vale per il lavoratore dipendente con contratto part time orizzontale. Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 2 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.

In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a 2 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze continuative e/o frazionate, di 14 mesi in un arco temporale di 36 mesi.

Lo stesso vale per il lavoratore dipendente con contratto part time orizzontale. Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 3 anni in caso di più assenze verrà proporzionato 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.

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al socio e al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.75 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.

In caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

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

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

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

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

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al socio e al lavoratore di riprendere servizio, questi possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR.

Resta anche convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il socio e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta e relativa certificazione medica, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. Decorso detto arco temporale la cooperativa potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

b) Trattamento economico

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

- caso di malattia:

i primi 3 giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale riconosciuta dall'INPS, se la malattia è superiore a 7 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero: integrazione della prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare

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

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

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

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova non è dovuta al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'impresa. Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle USL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

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

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

Art. 43 Risoluzione del rapporto di lavoro Preavviso

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

- a) comportamento oltraggioso l'insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) appropriazione di beni dell'impresa o di terzi sui luogo di lavoro;
- c) danneggiamento volontario di beni dell'impresa ;
- d) concorrenza con l'impresa in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nell'impresa , sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione dell'impresa;
- g) assenze non giustificate di oltre 4 giornate consecutive o di 6 giornate nel biennio, anche non consecutive;
- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il 2° giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività;
- j) gravi difficoltà economiche dell'impresa , previa consultazione sindacale;
- k) qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e/o morale considerato di rilevante entità e/o reiterato.

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

Se la rescissione del rapporto di lavoro sono richiesti dall'impresa i seguenti tempi di preavviso

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10 anni di anzianità
(livello)	(giorni di calendario)	(giorni di calendario)	(giorni di calendario)
9 - 8 - 7	40	50	60
6 - 5	30	40	50
4 - 3	20	30	40
2 - 1	15	25	35

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore dipendente, i tempi di preavviso sono pari a 30 giorni di calendario indifferentemente dal livello di inquadramento e dall'anzianità posseduta dal socio lavoratore o dal lavoratore interessato.

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

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

Art. 44 - Divieti

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

Art. 45 - Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento devono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena l'impresa ne sia a conoscenza.

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

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

Art. 46 - Formazione continua e professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali (legge n. 388/00), finalizzati alla formazione continua dei propri lavoratori dipendenti, le parti convengono di esaminare l'eventualità, anche attraverso successivi protocolli d'intesa, di far aderire le imprese a un fondo per la formazione continua.

Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento e all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti e lavoratori neo-assunti;

- un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;

- un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Art 47 - Lavoratori studenti

Le parti convengono che:

viste le norme dettate dalla legge n. 300/70 e dalla legge n. 245/78 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

- diritto allo studio:

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

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;

b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

- formazione professionale:

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

a) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;

b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla Regione;

c) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

- tirocini estivi di orientamento:

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

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

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

a) diritto allo studio il 2,5 della forza lavoro;

b) la formazione professionale il 2,5 della forza lavoro;

c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

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

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

- Permessi per sostenere gli esami

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

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di 2 volte.

- Congedi per formazione permanente

La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno 3 anni di anzianità di aspettativa non retribuita;

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;

- conseguire il titolo di 2° grado;

- il diploma universitario o di laurea;

-per partecipare ad attività formative;

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

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

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

Art. 48- Codice disciplinare

Doveri del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e in particolare:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;

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

Sanzioni disciplinari

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

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni;
5. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
6. licenziamento.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

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

Mancanze punibili con la multa:

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;

- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per comportamento scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'impresa cooperativa.

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

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

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

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

Licenziamento:

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

Il licenziamento individuale è regolamentato dal CC (art. 2118 e 2119) e dalle leggi n. 604/66, 300/70 e 108/90.

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

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

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sta contestuale a quella del licenziamento. Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sta contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio del lavoro.

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

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

Procedura disciplinare

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del socio e del lavoratore dipendente, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

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

Il socio e il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata r/r.

Art. 49 - Mobbing

Le Parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o di lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

CAPITOLO VI - RETRIBUZIONE

Art. 50 - Trattamento economico

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

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

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

Trattamento economico da 12 maggio 2022		
Livello	Lavoratori dipendenti di cooperativa	Soci coimprenditori di cooperativa
9	2.210,00	2040,00
8	2.080,00	1.890,00
7	1.850,00	1.610,00
6	1.730,00	1.430,00
5	1.670,00	1.330,00
4	1.580,00	1.290,00
3	1.500,00	1.289,00
2	1.400,00	1.100,00
1	1.300,00	1.090,00

Trattamento economico da 12 maggio 2023		
Livello	Lavoratori dipendenti di cooperativa	Soci coimprenditori di cooperativa
9	2.260,00	2.090,00
8	2.140,00	1.950,00
7	2.000,00	1.830,00
6	1.780,00	1.500,00
5	1.730,00	1.390,00
4	1.630,00	1.360,00
3	1.530,00	1.334,00
2	1.450,00	1.160,00
1	1.370,00	1.140,00




Trattamento economico da 12 maggio 2024		
Livello	Lavoratori dipendenti di cooperativa	Soci coimprenditori di cooperativa
9	2.300,00	2.040,00
8	2.200,00	1.720,00
7	1.940,00	1.680,00
6	1.830,00	1.520,00
5	1.780,00	1.480,00
4	1.670,00	1.410,00
3	1.600,00	1.369,00
2	1.500,00	1.200,00
1	1.410,00	1.180,00

Le tabelle retributive di cui sopra non tengono conto del ristorno, previsto per i soli soci coimprenditori, di cui alla legge 142/01 in quanto erogati dalla cooperativa in presenza di utile di esercizio.

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

Il ristorno fa parte delle logiche moderne della contrattazione (accordo quadro 22/01/2009). Rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la cooperativa ed i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nel riconoscimento degli incrementi di produttività riconosciuti dalla cooperativa che rientrano ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4, punto II, legge n. 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti.

Scatti di anzianità

Sono previsti aumenti periodici di anzianità, rispetto alle tabelle sopra riportate, con cadenza biennale per un massimo di 6 scatti per la percentuale del 2.5% a far data dal 1 gennaio 2023.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella impresa cooperativa.

Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti di anzianità in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi; pertanto il dipendente conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi.

Art. 51- Tredicesima mensilità

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

Nei caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti 12simi della quanti sono i mesi di lavoro prestato presso la cooperativa.

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art 52 - Indennità

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

Indennità di cassa

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

Indennità in caso di morte

In caso di morte del socio e del lavoratore dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 CC, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del socio o del lavoratore dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

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

Indennità mezzi di locomozione

L'impresa cooperativa corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità lavoro disagiato

Per ogni giornata in cui i soci e i lavoratori dipendenti effettuino la prestazione con l'impiego di scala aerea o ponte o bilancino sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.

Indennità di alta montagna

Ai soci e ai lavoratori dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna la impresa cooperativa corrisponderà un'indennità da concordarsi con le Organizzazioni sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità di lontananza dai Centri abitati

Qualora la sede della cooperativa sia distante dal più vicino Centro abitato oltre km. 3 e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, la cooperativa se non provveda direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi con le parti sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali

Al socio o al lavoratore dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità da concordarsi con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Art. 53 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere liquidata al socio e al lavoratore dipendente cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al socio e al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della impresa cooperativa, il nome e il cognome del socio o del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 CC, come modificato dalla legge 11.8.73 n. 533.

Art. 54- Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto, come previsto e disciplinato dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

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

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

CAPITOLO VII - PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 55- Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.LGS del 30/6/2003, n. 196.

Art. 56 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'impresa cooperativa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato dell'Art. 2087 c.c. e del D.Lgs. 81.12008.

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

Art. 57 - Rappresentante per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle cooperative che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente eletto tra i rappresentanti sindacali. Nelle cooperative che impiegano personale inferiore alle 16 unità, invece, il RLS è eletto al proprio interno o individuato, per più aziende e/o cooperative in ambito territoriale o del comparto produttivo.

Art. 58- Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

Fermo restando il rispetto delle Parti, sulla disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, di cui alla legge n. 146/90 e le eventuali integrazioni che la Commissione di Garanzia apporterà nella vigenza del presente CCNL a tale disciplina, a titolo esemplificativo si fornisce qui di seguito un sunto delle attività corrispondenti a tali criteri:

- trasporto di combustibile da riscaldamento e di carburante per approvvigionamento pubblico, di animali vivi, di prodotti a i necessità, di medicinali e di forniture per ospedali e case di cura;
- raccolta e distribuzione del latte.

