

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I SOCI E I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE ESERCENTI ATTIVITA'
NEL SETTORE AUTONOLEGGIO CON E SENZA AUTISTA, NOLEGGIO AUTOBUS,
SCUOLABUS E LOCAZIONE VEICOLI

L'anno 2007 il giorno 14 marzo in Roma

tra

-Unione Nazionale delle Cooperative Italiane (UNCI) rappresentata dal Vice Presidente Delegato Dante Flemac, assistito dal Consigliere di Presidenza Settimio Marchione e dalla dr.ssa Raffaella Cuomo

e

-FAST/ConfSAL rappresentata dal Segretario generale Giovanni Martinelli;
-FAST Noleggio/ConfSAL rappresentata dal Segretario nazionale Salvatore Augusto;
assistiti dalla ConfSAL rappresentata dal Segretario generale prof. Marco Paolo Nigi

si è convenuto

di stipulare il presente CCNL per i soci lavoratori e i lavoratori dipendenti che operano nel processo di sviluppo della cooperazione del settore "AUTORIMESSA, AUTONOLEGGIO CON AUTISTA E SENZA AUTISTA, NOLEGGIO AUTOBUS, SCUOLABUS, LOCAZIONE VEICOLI", per una migliore efficienza del servizio e di tutela e valorizzazione di tutte le professionalità appartenenti alle suddette categorie.

PREMESSA

Il presente CCNL, per riconoscimento delle Parti, assume gli indirizzi e i contenuti del Protocollo 5.7.02 "Patto per l'Italia" e quindi implicitamente anche i contenuti e gli indirizzi del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23.7.93.

Il CCNL dà attuazione nel settore dell'autonoleggio alla semplificazione e razionalizzazione del sistema contrattuale del settore dell'autonoleggio.

Le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie in qualità di Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative ritengono di aver dato con il contratto una prima importante risposta alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio

reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.

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

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

Nel presente contratto si reputa opportuno tenere presente quanto previsto dalla legge 3.4.01 n. 142 e successive modifiche e, in particolare, l'art. 3 che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore e l'art. 6 che prevede per le cooperative la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai CCNL applicati e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori e dalla legge 14.2.03 n. 30 e dal D.lgs. n. 276/03 e dal D.lgs. n. 251 del 6.10.04.

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

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

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

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi UE hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione della occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

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

Le Parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche peculiari rispetto al restante mondo imprenditoriale. Le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.

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

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

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

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

Nel rispetto della coerenza dichiarata, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulla evoluzione del costo della vita.

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

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

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 Cooperative che svolgono, anche per conto terzi, funzioni nel settore AUTORIMESSA, AUTONOLEGGIO CON AUTISTA E SENZA AUTISTA, NOLEGGIO AUTOBUS, SCUOLABUS, LOCAZIONE VEICOLI. Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti di cooperative, di qualsivoglia qualifica mansione o professione, operanti nei predetti settori. Si applica - altresì - per quanto di ragione anche a tutti i soci-lavoratori delle cooperative, ex lege n. 142/01, fermo restando che i soci-lavoratori concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli Organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa; partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda; contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione; mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Si applica - infine - a tutte quelle attività similari che possono essere annoverati nel settore dell'AUTORIMESSA, AUTONOLEGGIO CON AUTISTA E SENZA AUTISTA, NOLEGGIO AUTOBUS, SCUOLABUS, LOCAZIONE VEICOLI; limitatamente, per i soci lavoratori delle cooperative che prescelgono la forma del lavoro subordinato, nonché ai dipendenti delle stesse.

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

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

DECORRENZA E DURATA

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, il CCNL ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Ferme restando le diverse decorrenze per singoli istituti ove specificatamente previste, il CCNL decorre dal 1° gennaio 2007 e avrà durata fino al 31 dicembre 2010 con scadenza della parte economica al 31 dicembre 2008 ai sensi di quanto previsto dal Protocollo 23.7.93.

Titolo I - DISCIPLINA DEL SISTEMA E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 - Livelli di contrattazione nazionale, territoriale e aziendale.

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

- (a) contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di settore;
- (b) contrattazione di 2° livello: contratto integrativo territoriale o aziendale di settore equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

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

In sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva nazionale fanno capo le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato dell'autotrasporto, nazionale e comunitario, con riferimento al quadro istituzionale e normativo;
- linee strategiche di riorganizzazione in relazione a fenomeni di evoluzione tecnologica, di mutamento di scenario macroeconomico e di mercato;
- andamento dei livelli occupazionali e delle relative dinamiche interne correlate anche agli strumenti di politica attiva del lavoro;
- linee di tendenza dei principali indicatori economici del settore valutati con riferimento al mercato interno ed esterno, e in particolare alle tendenze qualitative e quantitative degli investimenti e alle dinamiche del costo del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo ai mutamenti correlati ad esigenze connesse alle trasformazioni settoriali, tecnologiche, organizzative e professionali in atto;

- pari opportunità con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile e alle problematiche ad essa connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente anche con riferimento al rapporto con le Istituzioni, nonché con le problematiche poste dal recepimento delle Direttive UE in materia;
- costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

La contrattazione collettiva di 2° livello territoriale sarà svolta in sede regionale o provinciale o aziendale, riguarda materie e istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

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

- (a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- (b) determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione". Detto elemento sarà concordato, in sede regionale o provinciale o aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti o nella regione o nella provincia o nella azienda, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali;
- (c) costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla legge n. 626/94 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- (d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto all'art. 55, comma 2), D.lgs. 10.9.03 n. 276;
- (e) attuazione della disciplina della formazione professionale;
- (f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo territoriale regionale o provinciale o aziendale ha durata quadriennale in coerenza con il "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23.7.93.

Art. 2 - Diritti sindacali e di associazione.

Le Parti riconoscono che ciascun socio e lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di

lavoro dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

I soci e i lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 3, DL n. 318 del 14.6.96, convertito con modificazione in legge n. 402 il 29.7.96.

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

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

In applicazione della legge 20.5.70 n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto possono, nelle cooperative con più di 15 e fino a 100 soci e lavoratori dipendenti, designare 1 rappresentante sindacale; nelle cooperative da 101 a 300 soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 rappresentanti sindacali e oltre questa soglia ogni 300 soci o dipendenti possono designare 3 rappresentanti sindacali.

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

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 10 ore per ciascun dipendente.

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

Per i soci e lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento a specifici accordi fra le Organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipulanti il presente contratto o in subordine all'art. 31, legge n. 300/70.

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

Le Parti convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative aderenti che applicano il presente contratto, verseranno alla Sede Centrale UNCI un contributo 'una tantum' pari allo 0,50% da calcolarsi sulle retribuzioni lorde corrisposte ai soci lavoratori e ai

lavoratori dipendenti in servizio alla data di stipula del presente contratto e assoggettate a contribuzione afferenti il mese di dicembre 2007, attraverso convenzione INPS con codice W550.

Le cooperative che applicheranno il presente contratto, ma non aderenti UNCI, verseranno all'UNCI un contributo pari allo 0,50% da calcolarsi sul monte salari mensile corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti, attraverso convenzione INPS con codice W550.

Nota a verbale UNCI.

Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal titolo III, legge n. 300/70, subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo status di socio lavoratore così come previsto ai sensi della legge 3.4.01 n. 142 e successive modifiche.

Art. 3 - Distribuzione contratti.

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

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

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali interessati.

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

Art. 4 - Efficacia del contratto.

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente bilaterale di cui all'art. 112.

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

Art. 5 - Comitato per le pari opportunità.

Le Parti convengono di costituire il Comitato Paritetico Nazionale per le Pari Opportunità con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9.12.77 n. 903 e alla legge 10.4.91 n. 125 e successive modifiche e integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato paritetico per le pari opportunità sarà composto da una rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il CCNL e da un eguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato opera:

(1) studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento della occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti part-time, apprendistato, tempo determinato etc.) e all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante in qualità di uditore;

(2) seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione della UE 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali della UE;

con il compito di:

(a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

(b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;

(c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

(d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;

(e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente CCNL le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende del settore l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

(f) individuare orientamenti e indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i

principi di pari opportunità nel lavoro;

(g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla UE nella risoluzione del Consiglio del 29.5.90 e nella Raccomandazione della Commissione del 27.11.91 in materia.

Il Comitato si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle Parti, presieduto a turno da un componente dei due gruppi, delibera per l'attuazione dei compiti sopra indicati e annualmente riferisce sulla propria attività alle Parti che hanno stipulato il presente CCNL.

Esso si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le Parti stipulanti al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Tre mesi prima della scadenza del presente CCNL, il Comitato terminerà i propri lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte deliberate quanto le eventuali valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali.

Art. 6 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

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

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

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

(d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nella singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta

di un solo lavoratore dipendente della cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;

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

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

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

(h)definire tutte le problematiche rinviata alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Art. 7 - Composizione delle controversie.

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

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15.7.66 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 dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (legge 11.8.73 n. 533).

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

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

Art. 8 - Patronati.

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle cooperative, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle

Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

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

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

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

Art. 9 - Ente Nazionale Bilaterale.

Le Parti si riservano di aderire all'EBUC.

Titolo II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 - Assunzione - documentazione.

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

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

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

La cooperativa deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

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

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

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

La cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2), legge n. 223 del 23.7.91, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

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

Art. 11 - Periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare:

livelli periodo

8 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa

6-7	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
5	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
3-2-1	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

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

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

Nei casi d'infortunio sul lavoro e malattia il lavoratore ha diritto a completare il periodo di prova al termine del periodo di infortunio e malattia.

Non è assoggettabile al periodo di prova il socio o il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione.

Trascorso il periodo di prova il lavoratore si intende confermato in servizio se nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo di prova è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

Nota a verbale UNCI.

Per i soci lavoratori il periodo di prova può essere stabilito di durata maggiore rispetto a quello contrattuale per consentire alla cooperativa di definire l'idoneità di un soggetto che deve entrare a far parte della compagine sociale con i doveri da ciò derivanti così come previsto ai sensi della legge 3.4.01 n. 142.

Art. 12 - Telelavoro.

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

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

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

Il telelavoratore socio o dipendente ha quindi gli stessi diritti dei soci

o lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali della cooperativa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo della Società.

Il telelavoro può essere di 3 tipi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La cooperativa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del D.lgs. 19.7.94 n. 626 di recepimento della Direttiva n. 90/270 CEE relativa ai videoterminali, che dell'art. 29, comma 1), decreto legislativo il quale sancisce che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoristi.

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

In ogni caso la cooperativa si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

La cooperativa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici.

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

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

Alla contrattazione aziendale è demandato:

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

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

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal D.lgs. n. 84/03 n. 66:

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

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

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

Art. 13 - Contratto a tempo determinato.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto. Le parti stipulanti nel recepire la nuova disciplina in materia definita dal D.lgs. 6.9.01 n. 368, si richiamano all'Accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18.3.99 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego atta a soddisfare le esigenze dei lavoratori e delle cooperative. In tutte le cooperative comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1 del presente CCNL, ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale che non potrà superare il 20% annuo del personale occupato, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1, legge 18.4.62 n. 230, all'art. 12, legge 24.6.87 n. 195 e successive modificazioni e integrazioni è consentito, in relazioni a particolari esigenze e al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- (a) per sostituzioni di dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, servizio militare e in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- (b) per esecuzione di attività o di servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;
- (c) per sostituzione, anche parziale, di dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- (d) in periodi di intensificazione e aumenti dell'attività;
- (e) per sostituzione di personale dipendente a part-time, post-maternità;
- (f) per attività straordinarie connesse alla fase di lancio di nuovi

prodotti;

(g) per sostituzione di soci e di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;

(h) per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ovvero a processi produttivi soggetti a riorganizzazione e riconversione;

(i) per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;

(j) per l'assistenza specifica nel campo della prevenzione, della sicurezza del lavoro e per l'ambiente;

(k) per le figure professionali non esistenti in azienda.

Le Parti stabiliscono che:

(1) ai sensi dell'art. 1, legge 28.2.87 n. 56, le Parti stabiliscono che sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di durata non inferiore a 1 mese e non superiore a 12 mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 25.4.62 n. 230;

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

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

(4) in caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni, e non eccedente comunque la scadenza del termine apposto al contratto;

(5) in caso di dimissioni, i termini di preavviso previsti per i lavoratori a tempo indeterminato sono ridotti alla metà, ad eccezione degli operai per i quali rimangono confermati quelli ordinari;

(6) l'integrazione economica a carico dell'azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto;

(7) non è coerente con i principi generali la preventiva programmazione della mancata fruizione delle ferie attraverso il pagamento della relativa indennità. E' possibile la monetizzazione delle ferie valutando i singoli casi occorre sempre rispettare il diritto del lavoratore alle ferie per il recupero delle energie psico-fisiche anche quando non sia completato 1 anno di lavoro.

Non si potrà avere contemporaneamente alle dipendenze soci e lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato. Le cooperative che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione indicata nel presente CCNL.

Le cooperative informeranno annualmente le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato. Informeranno altresì la RSA, ove esistente, sulle quantità dei contratti

da stipulare.

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al D.lgs. 8.9.01 n. 368.

Art. 14 - Contratto a tempo parziale o part-time.

Le cooperative possono procedere all'assunzione con contratto a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, D.lgs. 25.2.00 n. 61 e successive modifiche e integrazioni, ovvero trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo le modalità di seguito stabilite. Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

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

Non è più necessaria la comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione Provinciale del Lavoro. Comunque la cooperativa è tenuta annualmente a comunicare alla RSA, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Il rapporto di lavoro part-time può essere realizzato:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta rispetto all'orario giornaliero normale di lavoro (part-time orizzontale);
- con articolazione della prestazione di servizio a tempo pieno limitatamente ad alcuni periodi del mese o dell'anno (part-time verticale);
- con articolazione della prestazione che realizzi una combinazione delle modalità di cui alle precedenti note e preveda giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro (part-time misto).

Caratteri generali del contratto a tempo parziale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e deve contenere, oltre quanto previsto dall'art. 10 (Assunzione):

- il periodo di prova per i nuovi assunti, come predefinito all'art. 11 (Periodo di prova) e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta con riferimento e al mese e all'anno e le relative modalità di attuazione. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.

La durata della prestazione individuale, stabilità tra datore di lavoro e lavoratore sia nei contratti a tempo indeterminato che in quelli a tempo determinato, sarà:

-non inferiore al 50% di quella ordinaria, nei casi di trasformazione del rapporto da full-time a part-time;
-non inferiore al 67% di quella ordinaria nei casi di assunzione con contratto a tempo parziale.

Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4, D.lgs. n. 61/00. Sono esclusi dall'applicazione del criterio di proporzionalità i trattamenti specificatamente connessi alla prestazione, secondo quanto disciplinato dal presente CCNL.

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

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

Le prestazioni di lavoro supplementare, così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei soci e dipendenti a tempo pieno, richiede il consenso del socio o del dipendente a tempo parziale.

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

La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

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

La maggiorazione retributiva è quella prevista all'art. 46 del presente contratto. E' possibile per necessità aziendali modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile). Le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno 2 giorni. E' possibile incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e che l'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità aziendali riconosciute dalla RSA, ove esistente.

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

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

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

Ai sensi dell'art. 2, D.lgs. 25.2.00 n. 61, come modificato dall'art. 46, D.lgs. 10.9.03 n. 276, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione Provinciale del Lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ad informare le RSA, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

E' consentita la stipula di contratti part-time per i soci e i dipendenti che hanno compiuto i 55 anni di età.

Art. 15 - Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti.

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

Per i soci e i dipendenti affetti da patologie gravi 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.

Art. 16 - Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap.

Nel caso di assunzione di soci/lavoratori e lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Nel caso di assunzione di soci/lavoratori e lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Art. 17 - Contratti di riallineamento.

Il presente CCNL recepisce l'intera normativa vigente in tema di contratti di riallineamento retributivo.

Art. 18 - Lavoro intermittente.

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'azienda che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi e 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 esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

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

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 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 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, D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche.

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 1 giorno lavorativo;
- (c) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- (d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato; i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- (e) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

L'azienda è tenuta ad informare con cadenza annuale le Organizzazioni

sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

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 25% 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

per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o dal presente CCNL.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto 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. Ove il lavoratore non vi provveda, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni che precedono si applicano soltanto nel caso in cui il prestatore di lavoro si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. 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, 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.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati dai contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

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

Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

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

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

Art. 19 - Contratto di inserimento e reinserimento.

Il contratto d'inserimento rientra nella tipologia dei contratti di lavoro a carattere formativo e va a sostituire il vecchio contratto di formazione e lavoro che con il D.lgs. n. 276/03 artt. 54-59 continuerà ad essere utilizzabile solo nelle pubbliche amministrazioni.

Si tratta di un contratto destinato a inserire o reinserire in una occupazione, mediante progetto individuale, specifiche categorie di persone collocabili nell'area dello svantaggio sociale.

Le Parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei, di natura sia contrattuale che legislativa, al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

Forma scritta: il contratto d'inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta e indicare:

- il progetto individuale di inserimento;
- la durata (il D.lgs. n. 276/03 fissa tra un minimo di 9 mesi e un massimo di 18 mesi, elevabili a 36 mesi in caso di assunzione di persone portatrici di handicap. Il contratto non è rinnovabile, ed eventuali proroghe sono consentite solo fino al raggiungimento del limite massimo di durata previsto, ossia 18 mesi. L'astensione dal lavoro per maternità e servizio militare non incidono nel computo del limite massimo di

durata);

-il periodo di prova previsto dal CCNL applicato;

-l'orario di lavoro, sulla base del CCNL applicato;

-la categoria d'inquadramento del lavoratore: nel contratto di inserimento l'inquadramento può essere inferiore di 1 o 2 livelli alla categoria contrattuale dei lavoratori che svolgono mansioni corrispondenti a quelle per le quali è stato predisposto il progetto.

Nel contratto deve essere necessariamente contenuto il riferimento al progetto individuale d'inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto.

Nel progetto individuale di inserimento vanno sempre indicati:

-la qualifica che verrà conseguita al termine del progetto;

-la durata e le modalità della formazione. (In particolare, l'Accordo interconfederale 11.2.04 ha stabilito che almeno 16 ore teoriche devono essere dedicate all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, di disciplina del rapporto di lavoro e di organizzazione aziendale).

Risoluzione del rapporto.

Il rapporto di contratto di inserimento si estingue:

(a) al compimento del periodo stabilito dal contratto individuale

(b) per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo

Retribuzione.

Ai sensi dell'art. 54 e ss., D.lgs. 10.9.03 n. 276 e del Protocollo d'intesa stipulato tra le Parti possono essere stipulati contratti di inserimento:

-soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti;

-disoccupati di lunga durata con età compresa tra i 29 e i 32 anni;

-coloro che dopo aver perso il posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi;

-lavoratori con più di 50 anni d'età che siano privi di posto di lavoro;

-lavoratori che desiderano riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;

-donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con appositi decreti ministeriali, sia inferiore almeno al 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi il 10% di quello maschile;

-persone riconosciute affette da un grave handicap fisico o psichico.

I lavoratori assunti con contratto d'inserimento hanno diritto a tutte le maggiorazioni previste dal CCNL applicato (lavoro a turni, notturno, festivo etc.) e all'utilizzo dei servizi aziendali (mensa, trasporti etc).

Ad esclusione dei giovani aventi un'età compresa tra i 18 e i 29 anni, a tutti gli assunti con questa tipologia di contratto si applicano le agevolazioni contributive previste per i vecchi contratti di formazione e lavoro. In ogni caso sono applicabili, se più favorevoli, gli incentivi previsti dalla legge n. 233/91 in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

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

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

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

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

Titolo III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 20 - Formazione del personale.

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

(a) un efficace inserimento di tutti i soci e lavoratori dipendenti neo-assunti;

(b) un proficuo aggiornamento dei soci e lavoratori dipendenti in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro e per la crescita e lo sviluppo delle competenze/conoscenze professionali per adeguarle alle innovazioni tecnologiche e organizzative;

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

Art. 21 - Classificazione del personale.

La classificazione e l'inquadramento del personale è determinato 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 e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

La declaratoria di seguito riportata esprime il contenuto delle competenze professionali richieste, il profilo professionale e le capacità necessarie, la figura professionale e le mansioni da svolgere.

Livello 8.

Appartengono a questo livello:

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

Livello 7.

Appartengono a questo livello:

-soci e lavoratori dipendenti responsabili del servizio relativo alla gestione del personale e amministrativo a titolo esemplificativo e non esaustivo sono attribuite le seguenti figure professionali: capo operatore traslochi, capo reparto, responsabile della sicurezza sul lavoro, amministrazione e gestione del personale con conoscenza dei principi dei contratti di lavoro e contatti commerciali di certificazione.

Livello 6.

Appartengono a questo livello:

-i soci e i lavoratori che oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al 5° livello sono altresì dotati di esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo della azienda e attività di supervisione degli uffici, a titolo esemplificativo e non esaustivo sono attribuite le seguenti figure professionali: segretario di direzione traduttore o interprete, capo reparto magazzino, addetto controllo andamento economico finanziario, gestione servizi bancari, gestione acquisti.

Livello 5.

Appartengono a questo livello:

-i soci e i lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche a titolo esemplificativo e non esaustivo sono attribuite le seguenti figure professionali: tecnico amministrativo, elaborazione budget, sistema di contabilità generale e analitica, conducente di autotreni o autoarticolati, conducente di motobarche o natanti, conducente di autobus e minibus, gestione attività di fatturazione, contabilità e incassi, addetto alle pratiche inerenti alla circolazione dei veicoli, addetti alle

carte di credito, recupero crediti, addetti all'autoparco, addetti alle pratiche di stipula dei contratti di noleggio.

Livello 4.

Appartengono a questo livello:

-i soci e i lavoratori in grado di svolgere i seguenti incarichi con particolari capacità e diligenza rispetto ai lavoratori inquadrati nel precedente 3° livello, a titolo esemplificativo e non esaustivo sono attribuite le seguenti figure professionali: cassiere, operaio, falegname, magazziniere con funzioni impiegate, addetti ai traslochi, assistenza clienti e segreteria commerciale, manutenzione veicoli e lavaggio, conducente di autocarri, e/o conducente che, in possesso delle abilitazioni professionali previste, effettua la guida degli automezzi, anche aziendali, il trasporto di persone e le attività connesse, responsabile del centralino, addetto inserimento e raccolta dati, addetto Centro stampa, addetto ai servizi generali, addetto alla riscossione del pedaggio.

Livello 3.

Appartengono a questo livello:

-i soci e i lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza professionale di tipo elementare e a titolo esemplificativo e non esaustivo sono attribuite le seguenti figure professionali: ausiliario semplice, gestione corrispondenza, centralinista telefonico, addetto alla manutenzione, pulizia e trasferimenti automezzi con o senza ricovero in officina, archivista.

Livello 2.

Appartengono a questo livello:

-i soci e i lavoratori addetti alle pulizie, alla custodia locali e a mansioni puramente manuali e a titolo esemplificativo e non esaustivo sono attribuite le seguenti figure professionali: manovali, fattorini, addetti alle pulizie, imballatore, custode, facchino, addetto di garage, manutentore di automezzi, nonché lavaggio e spostamento delle autovetture all'interno delle officine o nelle vicinanze secondo le modalità in essere secondo ciascuna cooperativa.

Livello 1.

E' il livello dei soci e dei lavoratori neo-assunti, alla prima esperienza lavorativa che, dopo un'anzianità di permanenza di 3 mesi, potranno essere inseriti al 2° o al 3° livello.

Titolo IV - ORARIO DI LAVORO

Art. 22 - Orario di lavoro.

La durata del lavoro contrattuale mensile è di 173 ore, quello settimanale è normalmente di 40 ore per un massimo di 8 ore giornaliere, distribuito in non meno di 5 giorni ed è comprensivo di 78 ore annue di formazione e aggiornamento. Per le esigenze legate alla funzionalità del processo lavorativo, l'impegno settimanale di lavoro, di cui sopra, e/o l'eventuale istituzione di turni continuativi di lavoro e/o di orari sfalsati così come la regolamentazione dell'orario di lavoro in ingresso e in uscita dei lavoratori potranno essere concordate tra le Parti nell'ambito della contrattazione di 2° livello.

L'orario di lavoro per i lavoratori qualificati notturni avviene nel rispetto del D.lgs. n. 532 del 26.11.99 e del D.lgs. n. 66/03, mentre i lavoratori notturni vengono individuati e normati dall'Ente nazionale bilaterale di cui all'art. 9 del presente CCNL.

a) Personale viaggiante e autisti di auto e bus, pulmini, autisti di auto a noleggio.

Per i conducenti d'auto, autobus e pulmini l'orario è di 40 ore settimanali distribuito in 6 giorni. Ai fini del computo di suddetto orario si deve tenere presente il tempo effettivo di guida, i tempi per le operazioni di piccola manutenzione e pulizia e gli altri tempi in cui è richiesta la prestazione lavorativa. Per il personale viaggiante è previsto, per l'autista, ogni 4 ore e mezzo di guida il dovere di osservare una pausa di 45 minuti. Per il personale viaggiante il cui tempo di lavoro è coincidente con il tempo di presenza a disposizione della cooperativa valgono i limiti di prestazione lavorativa di cui sopra. Nel caso di lavoro con turnazione il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito dal personale addetto al turno successivo nei limiti di ore 3.

(b) Personale amministrativo e tecnico.

Fermo restando il rispetto della normativa, di cui al D.lgs. n. 626/94, per il personale addetto all'uso delle attrezzature munite di videoterminali, per il personale amministrativo e tecnico può essere prevista la flessibilizzazione dell'orario di lavoro e il lavoro ripartito in correlazione alla funzionalità della sede operativa.

La flessibilità e la "flessibilità tempestiva" viene determinata dalla contrattazione di 2° livello aziendale, per:

- per necessità a causa dell'intensità dell'attività le cooperative, che possono superare il normale orario settimanale;
- per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente (la cooperativa corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione).

La compensazione tra ore in supero e ore in riduzione dovrà avvenire entro

12 mesi dall'inizio della flessibilità.

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

Prestatori di lavoro ripartito.

La contrattazione 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 (job-sharing), tenendo presente che i 2 soci o lavoratori:

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

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

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

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

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

Art. 23 - Reperibilità.

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

La reperibilità può essere:

- esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata e il compenso;

- interna: il socio o il lavoratore dipendente è reperibile nelle ore notturne all'interno della cooperativa, e nel limite massimo di 10 volte

al mese, determinate dalla struttura e dalla organizzazione della cooperativa. Per il servizio di reperibilità interna, è riconosciuto, al socio o al lavoratore dipendente, l'importo fisso di _ 15,00 lordi per ciascuna notte.

Art. 24 - Lavoro straordinario e notturno.

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale, esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 ore annue. Il socio e il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i soci e i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 10% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale;
- 15% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale;
- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo;
- 25% per le prestazioni di lavoro notturno feriale (in turni avvicendati e no);
- 30% per le prestazioni di lavoro notturno festivo.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per i guardiani notturni, la retribuzione tabellare viene maggiorata del 10%.

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

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

Art. 25 - Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti.

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

Agli effetti del presente contratto si considera riposo settimanale la domenica. Nell'articolazione dei turni tale riposo può essere individuato in un diverso giorno della settimana.

Nei casi in cui i soci/lavoratori e i lavoratori dipendenti siano chiamati a svolgere la prestazione lavorativa giornaliera nella domenica o nel diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, essi, oltre alla normale retribuzione e la relativa maggiorazione prevista dal CCNL, godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana o, eccezionalmente, in quella successiva, a seguito della comunicazione al socio lavoratore e al lavoratore dipendente con un preavviso minimo di 48 ore.

Il suddetto riposo può essere differito per una sola volta nel mese.

Per i soci lavoratori e i lavoratori dipendenti che professano religioni diverse da quella cattolica è riconosciuto il diritto di osservare il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica. Le ore lavorative non prestate possono essere recuperate anche di domenica senza diritto ad alcun compenso straordinario.

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

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

(a) festività nazionali:

- 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
- 1° maggio (festa dei lavoratori)
- 2 giugno (festa della Repubblica)

b) festività infrasettimanali:

- 1° gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- lunedì dopo Pasqua
- 15 agosto (Assunzione)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- S. Patrono

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia e 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 una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'INPS.

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

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

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

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

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (legge 5.3.77 n. 937).

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

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

Ai sensi dell'art. 11, 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.

Le Parti convengono che il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

eventi	giorni
(a) matrimonio di un figlio	1
(b) nascita o adozione di un figlio	2

- (c) decesso del padre, della madre, di un fratello,
di una sorella, di un coniuge, di figli 3
- (d) decesso di un suocero, di un nonno 2
- (e) al socio/lavoratore e al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

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

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

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

Titolo V - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 - Mansioni promiscue - mutamento mansioni - jolly.

Il socio/lavoratore e il lavoratore dipendente chiamato a svolgere mansioni superiori e diverse da quelle del profilo rivestito percepirà la retribuzione corrispondente al livello superiore ricoperto. Qualora dette mansioni vengano svolte in via continuativa per almeno 3 mesi, o per 180 giornate non continuative nell'anno solare, il socio/lavoratore e il lavoratore dipendente verrà automaticamente inquadrato nel livello retributivo superiore ricoperto.

Periodi di malattia o di ferie che intervengono durante lo svolgimento di mansioni superiori è utile al conteggio dei 3 mesi purché, al rientro della malattia o dalle ferie, il socio/lavoratore e lavoratore dipendente venga reinserito nelle medesime funzioni superiori.

Vengono considerati "jolly" quel socio/lavoratore e quei lavoratori dipendenti a cui non venga assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione.

L'inquadramento dei "jolly" sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art. 27 - Personale non soggetto a limitazione d'orario.

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

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

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

Art. 28 - Mobilità e mercato del lavoro.

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle cooperative, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (legge 23.7.91 n. 223 e legge 19.7.93 n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente CCNL i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

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

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

Distacco.

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

Il distacco di personale concordato con le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL deve essere comunicato ai Servizi dell'impiego, ai sensi del comma 5, art. 4 bis, D.lgs. 21.4.00 n. 181, introdotto dall'art. 6, comma 1), D.lgs. 19.12.02 n. 297.

Requisiti di legittimità:

(a) temporaneità;

(b) sussistenza di un interesse al distacco in capo alla cooperativa distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto e in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante. Esso non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

Art. 29 - Interruzione - sospensione - soste - riduzione d'orario
- recuperi.

I periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore o ad interruzioni concordate tra datore di lavoro e Organizzazioni sindacali, possono essere recuperati, purché i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di 1 ora al giorno e siano disciplinati da un accordo tra le Parti.

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

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

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

Art. 30 - Intervallo per la consumazione dei pasti.

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezzora a un massimo di 2 ore, e viene concordato tra il datore di lavoro e la rappresentanza sindacale.

Art. 31 - Congedo per matrimonio.

Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio un periodo di congedo della durata di 15

giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 ore di normale retribuzione.

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

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

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

Art. 32 - Volontariato.

Il D.lgs. n. 215/01, come modificato dall'art. 1, legge n. 226/04, ha stabilito la sospensione del servizio militare di leva con decorrenza 1.1.05.

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

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

Ai soci e ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle 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. 33 - Tutela della maternità e della paternità.

1) Congedo di maternità e congedo parentale.

1.1)

Ai sensi delle vigenti norme di legge in materia, raccolte nel Testo Unico emanato con D.lgs. 26.3.01 n. 151, durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice usufruirà di un periodo di astensione

obbligatoria:

(a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

(b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

(c) per i 3 mesi dopo il parto.

1.2)

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto di cui al precedente punto 1.1) vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, fino a concorrenza del periodo complessivo di 5 mesi, previa presentazione da parte della lavoratrice, entro 30 giorni, del certificato medico attestante la data del parto.

1.3)

Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto. Per l'esercizio di tale facoltà, è necessario che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che l'opzione della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

1.4)

Le Parti concordano che la disposizione della legge 31.12.71 n. 1204, in materia di permessi 'post partum', trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente.

Per l'esercizio del diritto, il lavoratore deve presentare la documentazione che attesti le condizioni previste dall'art. 7, legge n. 1204/71, nonché dalla Sentenza della Corte Costituzionale n. 1/87, Direttiva CEE n. 96/94, legge 8.3.00 n. 53 e D.lgs. n. 151 del 26.3.01 e, nel caso di abbandono, rilasci una dichiarazione ai sensi dell'art. 4, legge 4.1.68 n. 15, come modificato dall'art. 47, DPR 28.12.00 n. 445.

1.5)

Nei primi 8 anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente all'altro, previo un preavviso che dovrà essere comunicato per iscritto al datore di lavoro almeno 15 giorni prima dell'astensione, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi. Le astensioni dei genitori non possono comunque eccedere complessivamente il limite di 10 mesi.

Nel caso vi sia un solo genitore, questi usufruirà di un periodo di astensione continuativo o frazionato non superiore a 12 mesi.

Qualora il padre usufruisca di un periodo di astensione facoltativa non inferiore a 3 mesi, il suo limite individuale massimo di 6 mesi è elevato a 7 e, conseguentemente, il limite complessivo di 10 mesi dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11.

1.6)

I periodi di astensione obbligatoria sono computati nell'anzianità di

servizio a tutti gli effetti economici e normativi.

L'astensione facoltativa è computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, ad esclusione degli effetti relativi alle ferie.

Previo accordo tra il socio lavoratore/lavoratore dipendente e le rappresentanze sindacali ove presenti e il datore di lavoro potranno essere definite eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

1.7)

Ai sensi del comma 1), art. 53 del T.U., approvato con D.lgs. 26.3.01 n. 151, è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno d'età del bambino.

1.8)

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno i lavoratori ai sensi di quanto previsto ai commi 2) e 3), art. 53 del T.U. sopra richiamato.

1.9)

Ai sensi e nei limiti previsti dagli artt. 6 e 7 del T.U. approvato con D.lgs. 26.3.01 n. 151, è vietato adibire la lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi d'età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri come indicati dall'art. 5, DPR 25.11.76 n. 1026 e riportati negli allegati A) e B) al sopraccitato T.U.

2) Trattamento economico.

2.1)

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% della 13a mensilità per il solo periodo di astensione obbligatoria.

2.2)

Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto a una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1) e 2, legge 29.2.80 n. 33.

2.3)

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del comma 6), art. 1, legge 29.2.80 n. 33.

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

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

La sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al T.U. D.lgs. 26.3.01 n. 151, può avvenire con le modalità previste all'art. 4 del medesimo T.U.

Ai sensi del comma 2) dello stesso art. 4 tali sostituzioni possono essere anticipate anche fino a 3 mesi prima dell'inizio dell'astensione.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

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

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

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

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

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

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

3) Malattia bambino.

3.1)

Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro per i periodi corrispondenti alla durata della malattia del bambino d'età non superiore a 3 anni, e per un'età compresa tra i 3 e gli 8 anni, entro il limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

3.2)

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, a richiesta del genitore interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento per i periodi di cui al precedente punto 3.1).

3.3)

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui ai punti 3.1) e 3.2), la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a presentare il certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato,

nonché una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 4, legge 4.1.68 n. 15, come modificato dall'art. 47 del citato DPR n. 445/00 che attesti che l'altro genitore non è in astensione da lavoro nello stesso periodo per il medesimo motivo.

3.4)

I periodi di assenza di cui al precedente punto 3) saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13a mensilità.

Adozione e affidamento.

Con riferimento all'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti punti 1), 2) e 3), in caso di adozione e affidamento, anche nelle ipotesi di preadozioni internazionali, si applicano le specifiche disposizioni di cui al T.U. - D.lgs. 26.3.01 n. 151.

Disposizioni varie.

a)

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficio sanitario o da un medico del SSN e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

b)

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice ha tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 30° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino.

c)

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

d)

Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto della legge n. 675/96 in materia di riservatezza dei dati personali.

Art. 34 - Tossicodipendenza - etilismo.

Il lavoratore dipendente o il socio lavoratore, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti Autorità sanitarie lo stato di tossicodipendenza e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un tempo non superiore ai 3 anni.

Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

Il lavoratore dipendente o il socio lavoratore che intenda avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla cooperativa la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza e il relativo programma terapeutico-riabilitativo ai sensi dell'art. 122, DPR n. 309/90. Il trattamento dei dati avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31.12.96 n. 675.

Dovrà inoltre far pervenire, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale esegue il programma terapeutico, attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 7 giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificato dalla struttura presso la quale è stato eseguito il programma riabilitativo ovvero dalla scadenza del periodo massimo della aspettativa.

Se il lavoratore dipendente o il socio lavoratore interrompe volontariamente il programma terapeutico-riabilitativo, il rapporto di lavoro si intenderà risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro il giorno successivo l'interruzione del programma.

I soci lavoratori e i lavoratori dipendenti familiari di un tossicodipendente possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze attesti la necessità, ai sensi dell'art. 4, legge 8.3.00 n. 53 e delle relative disposizioni regolamentari di attuazione.

Per la sostituzione dei lavoratori tossicodipendenti e dei familiari di cui sopra è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.

Ai lavoratori affetti da patologie alcoolcorrelate (etilismo) si applicano le disposizioni di cui all'art. 15, legge 30.3.01 n. 125.

Art. 35 - Persone con handicap.

Le disposizioni del presente articolo si applicano ai lavoratori anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, nonché ai genitori e ai familiari che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il 3° grado con handicap, ancorché non convivente, nei limiti previsti dalla legge.

1)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1), legge 5.2.92 n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 33 del T.U. - D.lgs. n. 151/00, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2)

I lavoratori di cui al precedente punto 1) possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro che applicano il presente CCNL di usufruire, in alternativa al prolungamento a 3 anni del periodo di astensione facoltativa di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di età del bambino.

3)

Al compimento del 3° anno d'età, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre anche adottivi di minore con handicap in situazione di gravità, nonché il lavoratore o la lavoratrice che assista un parente o affine entro il 3° grado con handicap in situazione di gravità, hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

4)

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 bis), legge 8.3.00 n. 53, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, anche adottivi o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata da almeno 5 anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 33, legge n. 104/92 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo previsto dall'art. 4, comma 2), legge n. 53/00.

5)

I permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 2) e 3) si applicano anche al dipendente con handicap in situazione di gravità (purché ne usufruisca alternativamente). Inoltre il lavoratore con handicap in situazione di gravità può scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere spostato o trasferito in altra sede senza il proprio consenso.

6)

Quanto stabilito nei punti 2), 3) e 4) si applica anche agli affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.

7)

Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto della legge n. 675/96 e successive modifiche e int. in materia di riservatezza dei dati personali.

Art. 36 - Congedo per gravi motivi familiari.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2), legge n. 53/00 e secondo le modalità del regolamento attuativo stabilito dal DPCM n. 278/00 l'azienda/cooperativa potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta scritta un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari come individuati all'art. 2 del citato DPCM n. 278/00.

Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione; il periodo non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali e il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, come stabilito dall'art. 4, legge n. 53/00.

Art. 37 - Lavoratori affetti da virus HIV.

1)

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è vietato al datore di lavoro lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.

2)

Ai lavoratori affetti da virus HIV si applica quanto previsto al precedente art. 36 del presente CCNL.

3)

Nel caso in cui i soggetti sopra menzionati svolgano o dovessero svolgere mansioni che possono comportare rischi per la salute di terzi sono ammessi accertamenti sanitari a tutela del bene della salute costituzionalmente tutelato.

Art. 38 - Ritiro e sospensione della patente di guida.

Nel caso in cui al socio lavoratore o lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo allo stesso imputabile, venga ritirata o sospesa la patente di guida, conseguirà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui al socio lavoratore o lavoratore dipendente che, per motivi non dipendenti dalla sua condotta, si veda ritirata o sospesa la patente di guida per un periodo massimo di 6 mesi e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio.

In ogni caso di ritiro o sospensione della patente per un periodo superiore a 6 mesi e sicuramente per motivi legati all'alcolismo e alla tossicodipendenza, il rapporto si intenderà cessato immediatamente.

Art. 39 - Ferie.

Il socio e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha

diritto a un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 settimane di calendario, salvo quelle previste per legge (fanciulli e adolescenti).

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

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 della cooperativa.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità della cooperativa, esse dovranno essere fruite entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Vengono riconosciute altresì 4 giornate di ferie in sostituzione di tutte le festività soppresse.

Per particolari necessità, su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

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

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

In caso di 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. 40 - Aspettativa.

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

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

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

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

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

Art. 41 - Malattia - Infortuni.

L'assenza per malattia deve essere comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento; specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato se diverso dalla propria abitazione, inoltre il socio e il lavoratore dipendente deve trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data d'inizio della malattia e la relativa prognosi.

L'eventuale prosecuzione della malattia deve essere comunicata all'azienda entro il 1° giorno in cui il socio e il lavoratore dipendente avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che lo stesso deve inviare entro il 2° giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel precedente certificato.

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

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

In caso di assenza per malattia o infortunio vanno considerati nel computo della malattia tutti gli eventi che implicano inabilità temporanea del

socio lavoratore o del lavoratore dipendente, desunta dall'apposita certificazione medica e derivanti da cause riconosciute dagli istituti previdenziali e il periodo di comporto da assumere per il calcolo dei periodi di malattia è di 12 mesi effettuati nell'arco di 24 mesi consecutivi precedenti allo stato di malattia in corso.

Alla scadenza del termine suindicato la cooperativa può procedere al licenziamento del socio lavoratore o del dipendente e gli corrisponderà i trattamenti di norma previsti.

Per quanto riguarda il controllo delle assenze si richiama l'art. 5, legge n. 300/70, nonché la legge n. 638/83 e le relative disposizioni di attuazione.

In caso di malattia o infortunio sul lavoro il trattamento economico di malattia e quello assicurativo, s'intende riferito alle sole misure che sono di norma erogate dall'ente previdenziale o assicurativo escludendo interventi di ogni altro valore percentuale di adeguamento retributivo.

Art. 42 - Previdenza complementare.

Le Parti, vista la legge 8.8.95 n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, si impegnano, attraverso una serie di incontri da effettuarsi nella vigenza contrattuale al fine di definire le modalità di adesione e sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo previdenziale 'ad hoc' o sull'adesione di Fondi già esistenti.

Entro il 31.5.07 verrà individuato di comune accordo tra le Parti il "Fondo di Previdenza Complementare" a cui aderire.

Perfezionata l'adesione al Fondo, non appena intervenga un quadro legislativo che consenta lo smobilizzo del TFR, l'azienda si impegna a far confluire il TFR maturando dei soci o dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire.

Il contributo a carico della cooperativa non potrà superare l'1% degli elementi retributivi ai fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

Art. 43 - 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, si fornisce qui di seguito un sunto delle attività corrispondenti a tali criteri:

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

Art. 44 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso.

1)

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

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

Fatta eccezione per i licenziamenti per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del socio lavoratore e del lavoratore dipendente non in prova non può essere risolto da nessuna delle Parti senza un periodo di preavviso i cui termini sono di seguito specificati:

classificazione (livello)	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre 10 anni di anzianità
	(giorni di calendario)		
8	30	50	60
7	30	50	60
6	30	40	50
5	10	30	40
4	10	30	40
3	10	30	40
2 e 1	10	30	40

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

congedo matrimoniale. Al socio e al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La Parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'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.

In caso di decesso del dipendente, l'azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'art. 2122 CC.

Nota a verbale UNCI.

Il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli artt. 2526 e 2527 CC, così come previsto ai sensi della legge 3.4.01 n. 142 e successive modifiche.

Art. 45 - Cessione - Trasformazione dell'azienda
- Liquidazione della cooperativa.

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

Art. 46 - Divieti.

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

Art. 47 - Risarcimento danni.

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento devono essere contestati formalmente al socio/lavoratore e al lavoratore dipendente non appena la cooperativa 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 socio/lavoratore e al

lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 48 - Formazione continua e professionale.

1)

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto dell'istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali (legge n. 388/00), finalizzati alla formazione continua dei propri soci e lavoratori dipendenti, le Parti convengono di aderire al costituendo Fondo FOINCOOP.

2)

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 o le cooperative realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

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

Art. 49 - Facilitazioni per lavoratori studenti.

Viste le norme dettate dalle legge n. 300/70 e dalla legge n. 245/78 in materia di formazione professionale, le Parti convengono quanto segue:

8)

Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative del servizio, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Tali lavoratori non saranno obbligati a fornire prestazioni di lavoro straordinario oppure prestazioni durante i riposi settimanali, salvo l'insorgenza di calamità.

9)

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari e quelli iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, sono concessi su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per le giornate in cui svolgono le prove di esame. Gli stessi lavoratori studenti possono usufruire, su richiesta, di permessi

retribuiti per 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame, nel caso di esami universitari, ovvero precedenti la sessione di esami negli altri casi, fermo restando il diritto della cooperativa di richiedere la produzione delle certificazioni relative alla effettuazione delle suddette prove di esame.

10)

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

11)

Inoltre i lavoratori studenti che abbiano meno di 5 anni di anzianità aziendale potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo sarà programmato trimestralmente 'pro quota', in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative della Cooperativa.

12)

A richiesta della cooperativa il lavoratore studente dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

A far data dal compimento del 5° anno di anzianità di servizio presso la stessa cooperativa i lavoratori studenti potranno richiedere un congedo per la formazione nei limiti e alle condizioni previste per i congedi per formazione.

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

Sono 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 di ciascun anno.

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

Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni 3 mesi, un certificato di frequenza.

CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE

Ai sensi del già citato art. 5, legge 8.3.00 n. 53, il socio lavoratore e il lavoratore dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa cooperativa può chiedere un congedo (non retribuito) per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa e sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari a 1 mese di calendario per:

- completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di studio di 2° grado;
- conseguire il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

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

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

La richiesta di congedo potrà essere non accolta ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative e in particolare per:

- oggettive difficoltà nella sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo della frequenza ai corsi.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata alla cooperativa con un preavviso di almeno 60 giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è

cumulabile con le ferie, la malattia e con altri permessi/congedi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del DPCM 21.7.00 n. 278, e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Le condizioni e le modalità di fruizione, nonché i quantitativi di lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente saranno definite a livello aziendale.

Art. 50 - Codice disciplinare.

Doveri del socio e del lavoratore dipendente.

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

(1) osservare l'orario di lavoro stabilito dal presente CCNL e adempiere a tutte le formalità che la cooperativa ha posto in essere per il controllo delle presenze;

(2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme e delle declaratorie stabilite dal presente CCNL applicato in cooperativa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;

(3) rispettare il codice etico - professionale ovvero conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso la cooperativa stessa;

(4) in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il socio/lavoratore e il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno della cooperativa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL 13.11.24 n. 1825 convertito in legge n. 562/25;

(5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la cooperativa;

(6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della cooperativa, ovvero che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;

(7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso la cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Disposizioni disciplinari.

I soci e i lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti 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 l'inosservanza di cui all'art. 62;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per contegno 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'azienda.

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

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'azienda;
- 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 di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;

- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno della 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'azienda.

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

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a 7 giorni;
- per il personale viaggiante, se alla presentazione in servizio risulti sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe;
- per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni ma inferiore a 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'azienda o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento:

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra 8 e 10 giorni;
- per assenza ingiustificata pari a 5 giorni lavorativi;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- 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 costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
- 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 verso i superiori;
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

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

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

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

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

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti 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 della Organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

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

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

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

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

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

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

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.

1)

L'azienda deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse.

2)

La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni, tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.

3)

La contestazione delle infrazioni che danno luogo alla irrogazione delle sanzioni deve essere puntuale con precisa indicazione del fatto addebitato, delle sue circostanze e del tempo in cui si sarebbe verificato, sì da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali.

4)

L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.

5)

Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

6)

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 10 giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.

7)

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere portata a conoscenza del lavoratore entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto

6), in una delle seguenti modalità:

- mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
- con raccomandata a/r, spedita al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza; a tal fine fa fede la data dell'ufficio postale di spedizione;
- con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.

8)

I termini di cui al punto 7) possono essere sospesi, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.

9)

In mancanza di comunicazione del provvedimento disciplinare entro i termini di cui al punto 7) e fatta salva l'ipotesi di cui al punto 8) il suddetto procedimento disciplinare si estingue.

10)

Fatta salva la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare può fare ricorso al Collegio di Conciliazione e Arbitrato di cui al successivo art. 62 (Collegio di Conciliazione e Arbitrato) entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento disciplinare, con istanza scritta al Collegio inoltrata direttamente o anche per il tramite dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato.

Collegio di Conciliazione e Arbitrato.

1)

Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10) del precedente art. 61 (Procedimento disciplinare), l'azienda e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL possono costituire Collegi di conciliazione e arbitrato presso le sedi che, a livello aziendale, saranno decise per il personale. Sono fatte salve le eventuali discipline aziendali sui Collegi di conciliazione e arbitrato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

2)

Il Collegio di conciliazione e arbitrato decide con equo apprezzamento dei fatti e di ogni circostanza e può, oltre che confermare o annullare, ridurre la sanzione o sostituirla con altra di diversa specie e minore gravità.

3)

I Collegi di conciliazione e arbitrato sono composti da un Presidente, scelto di comune accordo tra le Parti, da un membro designato dall'azienda e da un membro designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

4)

Il presidente viene scelto dalle parti preferibilmente tra docenti universitari, ordinari od associati, magistrati in pensione, dirigenti della Direzione provinciale del lavoro.

5)

In caso di mancato accordo sulla scelta del presidente si adirà la Direzione provinciale del lavoro, cui compete la nomina del presidente ai sensi dell'art. 7, legge 20.5.70 n. 300.

6)

La sanzione disciplinare conservativa resta sospesa fino al pronunciamento da parte del Collegio. Se l'azienda non provvede, entro 10 giorni dall'invito rivoltole, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione e arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

7)

Le Parti convengono di operare, ciascuno per la propria competenza, affinché i Collegi di conciliazione e arbitrato possano pronunciarsi entro 60 giorni dalla loro attivazione e che, per casi di particolare necessità, il Collegio possa stabilire, nella propria autonomia, di prolungare i lavori ma comunque non oltre 120 giorni dalla data di attivazione del Collegio.

Art. 51 - Mobbing.

1)

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

2)

Il "mobbing" consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

3)

Il "mobbing" è regolamentato dai D.lgs. n. 215/03 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e n. 216/03 (attuazione della Delibera 2000/78/CE).

Titolo VI - RETRIBUZIONE

Art. 52 - Trattamento economico.

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

- (a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- (b) elemento economico "premio produzione", di cui al presente CCNL;
- (c) eventuali scatti di anzianità, di cui presente CCNL;
- (d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia nazionale che territoriale o aziendale, di cui al presente CCNL.

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

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

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

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% mensile della paga base nazionale.

livello retribuzione 2007

8	1.140,00
7	1.080,00
6	1.040,00
5	1.030,00
4	990,00
3	950,00
2	910,00
1	850,00

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

Nota a verbale UNCI.

Trattamenti economici ulteriori possono essere determinati con contratto aziendale, anche in virtù del disposto previsto dal comma 2), art. 3, legge n. 142 del 3.4.01.

Aumenti periodici di anzianità.

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

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

biennio.

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

Art. 53 - Gratifica natalizia.

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

Nel 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 gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso la cooperativa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art. 54 - Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga.

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

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al socio e al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della 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. 55 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

Al socio e al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29.5.82 n. 297.

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

La legge finanziaria 2007 ha anticipato di 1 anno l'entrata in vigore del D.lgs. n. 252/05, pertanto si rimanda in materia di TFR a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta Legge Finanziaria.

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

pppp