

C.C.N.L. 30-10-2009

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti e/o soci delle cooperative esercenti attività nel settore terziario e servizi

Epigrafe

Scadenze contrattuali

Parti stipulanti

Testo del C.C.N.L.

Premessa

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

Titolo II

LAVORATORE CO-IMPREDITORE E/O SOCIO LAVORATORE - REGOLAMENTO INTERNO

Art. 2 (Lavoratore co-imprenditore e/o socio lavoratore)

Art. 3 (Regolamento interno)

Titolo III

DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art. 4 (Livello nazionale)

Art. 5 (Livello territoriale)

Art. 6 (Livello aziendale)

Titolo IV

DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE - DELEGATO AZIENDALE - QUOTE SINDACALI

Art. 7

Art. 8 (Delegato aziendale)

Art. 9 (R.S.A.)

Art. 10 (Assemblea)

Art. 11 (Referendum)

Art. 12

Art. 13 (Trattenuta sindacale)

Art. 14

Art. 15

Titolo V

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE - NAZIONALE - TERRITORIALE - AZIENDALE

Art. 16

Art. 17

Art. 18

Titolo VI

DECORRENZA - DURATA

Art. 19

Titolo VII

ESCLUSIVITA' DI STAMPA - DISTRIBUZIONE CONTRATTO

Art. 20

Art. 21

Art. 22

Titolo VIII

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Art. 23

Titolo IX

MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

Art. 24

Titolo X

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO - LAVORO INTERMITTENTE - LAVORO RIPARTITO

Art. 25

Art. 26

Art. 27

Art. 28 (Il lavoro intermittente)

Art. 29 (Trattamento)

Art. 30 (L'indennità di disponibilità)

Art. 31 (Divieti)

Art. 32 (Lavoro ripartito)

Titolo XI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - QUADRI - QUADRI DI DIREZIONE

Art. 33

Art. 34 (Quadri)

Art. 35 (Quadri di Direzione)

Art. 36 (Indennità di funzione)

Art. 37 (Orario part-time speciale per quadri)

Art. 38 (Formazione e aggiornamento)

Art. 39 (Assegnazione della qualifica)

Art. 40 (Assistenza sanitaria)

Art. 41 (Polizza assicurativa)

Art. 42 (Quadri)

Art. 43

Titolo XII

LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Art. 44

Titolo XIII

TABELLE RETRIBUTIVE

Art. 45

Titolo XIV

MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTO MANSIONI - JOLLY

Art. 46

Art. 47

Art. 48

Titolo XV

ASSUNZIONE - DOCUMENTAZIONE - VISITA MEDICA

Art. 49

Art. 50

Art. 51

Art. 52

Titolo XVI

PERIODO DI PROVA

Art. 53

Titolo XVII

ORARIO DI LAVORO - ORARIO PER LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Art. 54

Art. 55

Titolo XVIII

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO

Art. 56

Titolo XIX

ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

Art. 57

Titolo XX

LAVORO DOMENICALE - FESTIVO - NOTTURNO

Art. 58

Art. 59

Art. 60

Titolo XXI

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 61

Titolo XXII

## LAVORO A TURNI

- Art. 62 (Definizione del campo di applicazione)
- Art. 63 (Orario di lavoro)
- Art. 64 (Reperibilità)
- Art. 65 (Sostituzione del lavoratore e/o del socio lavoratore turnista)
- Art. 66 (Indennità)
- Art. 67 (Deroghe contrattuali)
- Art. 68 (Partecipazione dei lavoratori)

## Titolo XXIII

### LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- Art. 69
- Art. 70 (Durata massima - Deroghe - Precedenze)
- Art. 71 (Ferie e tredicesima)
- Art. 72 (Trattamento di fine rapporto)

## Titolo XXIV

### LAVORO PARZIALE O PART-TIME - PART-TIME "POST-PARTUM" - GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP E DI TOSSICODIPENDENTI

- Art. 73
- Art. 74 (Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale)
- Art. 75
- Art. 76 (Part-time "post-partum")
- Art. 77

## Titolo XXV

### APPRENDISTATO - CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE - CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PERCORSI DI FORMAZIONE

- Art. 78
- Art. 79 (Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione)
- Art. 80 (Contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di formazione)
- Art. 81 (Contratto di apprendistato professionalizzante)
- Art. 82 (Durata)
- Art. 83 (Inquadramento e trattamento economico)
- Art. 84
- Art. 85 (Malattia - Infortuni)
- Art. 86 (Assunzione)
- Art. 87
- Art. 88 (Il periodo di prova)
- Art. 89 (Proporzione numerica)
- Art. 90 (Formazione: Contenuti)
- Art. 91 (Tutor)
- Art. 92 (Competenze degli Enti bilaterali)

Art. 93 (Trattamento normativo)  
Art. 94 (Obblighi del datore di lavoro)  
Art. 95 (Doveri dell'apprendista)  
Art. 96 (Diritti dell'apprendista)

Titolo XXVI  
TELELAVORO

Art. 97  
Art. 98  
Art. 99  
Art. 100  
Art. 101  
Art. 102  
Art. 103  
Art. 104  
Art. 105  
Art. 106  
Art. 107  
Art. 108

Titolo XXVII  
DIRITTO ALLO STUDIO - CONGEDO PER FORMAZIONE

Art. 109  
Art. 110

Titolo XXVIII  
LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP

Art. 111

Titolo XXIX

CONTRATTO D'INSERIMENTO

Art. 112  
Art. 113  
Art. 114  
Art. 115  
Art. 116 (Forma e contenuti)  
Art. 117 (Il progetto individuale d'inserimento)  
Art. 118 (Durata)  
Art. 119 (Modalità della formazione)  
Art. 120  
Art. 121 (Disciplina del rapporto di lavoro)

Titolo XXX  
OCCUPAZIONE FEMMINILE

Art. 122

Titolo XXXI

OCCUPAZIONE STRANIERI

Art. 123

Titolo XXXII

RIPOSO GIORNALIERO - RIPOSO SETTIMANALE

Art. 124

Art. 125

Titolo XXXIII

PERMESSI RETRIBUITI - PERMESSI NON RETRIBUITI - PERMESSI STRAORDINARI  
RETRIBUITI

Art. 126

Art. 127

Art. 128

Titolo XXXIV

SOSPENSIONE - RIDUZIONE ORARIO LAVORO - SOSTE - BANCA ORE

Art. 129

Art. 130

Art. 131

Art. 132

Titolo XXXV

RIDUZIONE DELL'OCCUPAZIONE

Art. 133

Titolo XXXVI

FESTIVITA' - FESTIVITA' ABOLITE

Art. 134

Art. 135 (Religioni e fedi diverse)

Art. 136 (Festività abolite)

Titolo XXXVII

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 137

Titolo XXXVIII

CONGEDO PER MATRIMONIO

Art. 138

Titolo XXXIX

VOLONTARIATO

Art. 139

Titolo XL

MATERNITA'

Art. 140

Titolo XLI

FERIE

Art. 141

Titolo XLII

ASPETTATIVA PER MALATTIA OD INFORTUNIO

Art. 142

Titolo XLIII

MALATTIA - INFORTUNI

Art. 143

Titolo XLIV

INFORTUNI SUL LAVORO - POLIZZA INFORTUNI

Art. 144

Titolo XLV

GRATIFICA NATALIZIA

Art. 145

Titolo XLVI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 146

Titolo XLVII

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Art. 147

Titolo XLVIII

TRASFERITA - INDENNITA' PER USO DI MEZZO DI TRASPORTO DI PROPRIETA' DEL LAVORATORE

Art. 148

Titolo XLIX

INDENNITA' DISAGIO - PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 149 (Campo di applicazione)

Art. 150 (Contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale)

Art. 151 (Indennità trasporto)

Art. 152 (Indennità sotterranei)

Art. 153 (Indennità mensa)

Art. 154 (Indennità locali rumorosi)

Art. 155 (Indennità vestiario - Divisa di lavoro)

Art. 156 (Indennità vestiario - Codice di abbigliamento)

Titolo L

VIAGGIATORI - PIAZZISTI - RISCHIO MACCHINA

Art. 157

Titolo LI

INDENNITA' IN CASO DI MORTE

Art. 158

Titolo LII

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE - RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

Art. 159

Art. 160

Titolo LIII

CAUZIONI

Art. 161

Art. 162 (Diritto di rivalsa)

Art. 163 (Ritiro cauzioni per cessazione rapporto)

Titolo LIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art. 164

Art. 165

Titolo LV

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 166

Art. 167

Art. 168 (Anticipazioni del trattamento di fine rapporto)

Titolo LVI

CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELLA COOPERATIVA

Art. 169

Titolo LVII

INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Art. 170

Titolo LVIII

TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO

Art. 171

Titolo LIX

DIVIETI

Art. 172

Titolo LX



RISARCIMENTO DANNI

Art. 173

Titolo LXI

"MOBBING" E MOLESTIE SESSUALI

Art. 174

Art. 175

Titolo LXII

DOVERI DEL LAVORATORE - DISPOSIZIONI DISCIPLINARI - LICENZIAMENTI

Art. 176 (Doveri del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore)

Art. 177 (Disposizioni disciplinari)

Art. 178 (Licenziamenti)

Titolo LXIII

COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

Art. 179

Titolo LXIV

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 180

Titolo LXV

PATRONATI

Art. 181

Titolo LXVI

STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Art. 182 (Strumenti nazionali)

Art. 183 (Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale)

Art. 184 (Commissione permanente per le pari opportunità)

Art. 185 (Osservatorio nazionale)

Art. 186 (Commissione paritetica nazionale)

Art. 187 (Commissione paritetica nazionale - Procedure)

Titolo LXVII

FORMAZIONE CONTINUA "FORMOA"

Art. 188

Titolo LXVIII

PENSIONE COMPLEMENTARE

Art. 189

Titolo LXIX

ENTE NAZIONALE BILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME "ENBOA"

Art. 190

Art. 191

Titolo LXX

ENTE REGIONALE BILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME "ERBOA"

Art. 192

Titolo LXXI

ENTE NAZIONALE DI MUTUALITA' DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME - ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE "ENMOA"

Art. 193

Art. 194 (Assistenza sanitaria supplementare)

Art. 195

Titolo LXXII

DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITA' CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 196

Titolo LXXIII

APPALTI

Art. 197

Titolo LXXIV

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

Art. 198

Titolo LXXV

PRIVACY

Art. 199

Allegato 1 Accordo interconfederale CNAI-CISAL del 20 aprile 2009 per le PMI

Allegato 2 Accordo CNAI-CISAL

Allegato 3 Accordo CNAI-CISAL (15 settembre 2009)

C.C.N.L. 30 ottobre 2009

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti e/o soci delle cooperative esercenti attività nel settore terziario e servizi

Decorrenza: 1 novembre 2009

Scadenza: 31 ottobre 2012

Coordinamento nazionale associazione imprenditori (CNAI)

Movimento cooperative e mutue CNAI - M.C.M. CNAI

e

Confederazione italiana sindacati autonomi lavoratori (CISAL)

Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori commercio (FENASALC)

Testo del C.C.N.L.

Premessa Le parti intendono con questo contratto promuovere l'implementazione dell'attività, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività in un'ottica di mercato sociale del lavoro che vedrà un ruolo centrale dell'affiancamento all'azienda del tipo tradizionale della società cooperativa caratterizzata dalla figura del socio co-imprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di sé stesso, in attuazione dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dal Governo e dalle Associazioni datoriali e dei lavoratori, nonché del successivo accordo interconfederale CNAI-CISAL del 20 aprile 2009 che lo recepisce ed attua con riferimento alle attività commerciali.

Le parti, sulla falsariga dei principi innovativi che fin dal 1992 hanno caratterizzato i contratti CISAL-CNAI intendono perseguire condizioni di competitività per le società cooperative in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori anche grazie alla flessibilità, alla defiscalizzazione ed alla promozione di servizi.

Le parti, nel confermare per il mondo cooperativo la validità e l'efficacia del modello di assetti contrattuali su due livelli adottato avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori Paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali attraverso regole certe e condivise sia in grado di determinare un circolo virtuoso utile per lo sviluppo del Paese.

Questo sistema, pacificamente attuato tra CNAI e CISAL già nelle precedenti contrattazioni, oggi trova finalmente spazio e valenza nel nuovo modello contrattuale accettato dalle quasi totalità delle parti sociali.

Le parti, quindi, ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, ai vari livelli, che siano ispirate ai principi della sussidiarietà territoriale, del federalismo e della solidarietà.

Le parti rilevano che il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso minimo inderogabile di norme e regole necessarie.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro, rappresenta infatti un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle società cooperative, con l'innovazione e la formazione di qualità ed in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale ed ai principi di solidarietà.

Le parti, hanno inteso con questo contratto, dare importanti segnali della loro volontà di dare spazio effettivo a nuove linee di contrattazione collettiva di secondo livello, al fine d'ottenere uno strumento più agile e rispondente ai reali bisogni del comparto produttivo.

Le parti testimoniano questa volontà di rendere effettiva la contrattazione di secondo livello garantendo al lavoratore, tramite la contrattazione di primo livello, la certezza di percepire comunque un importo aggiuntivo della paga base fissata in ambito nazionale per il suo livello di appartenenza, qualora la contrattazione di secondo livello in ambito regionale o aziendale non

intervenga nei tempi previsti, salvo successivo conguaglio in suo favore qualora gli interventi vengano successivamente definiti con importi più elevati.

Le parti confermano l'importanza ed il ruolo degli Enti "ENMOA, Ente nazionale di mutualità delle Organizzazioni autonome" ed "ENBOA Ente nazionale bilaterale delle Organizzazioni autonome", degli "ERBOA, Enti bilaterali delle Organizzazioni autonome operanti in ambito regionale" e del "FORMOA, Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua delle Organizzazioni autonome", come regolatori e gestori degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel C.C.N.L.

Con la presente "Premessa" le parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione dei sopra richiamati strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le parti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo del settore con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali.

Le parti, infine, auspicano un conseguente nuovo assetto delle regole sul rapporto di lavoro, meno influenzato dal legislatore e con maggiore autonomia e responsabilità alle parti sociali, prevedendo i necessari meccanismi procedurali al fine di favorire la competitività e lo sviluppo e auspicano che il trattamento normativo tra il comparto privato e pubblico venga uniformato.

Titolo I

**DISPOSIZIONI GENERALI - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

## **Lavoratori dipendenti**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato nelle varie tipologie, posti in essere in tutte le società cooperative del settore del terziario e servizi sotto qualsiasi forma e settore merceologico ed il loro personale dipendente e/o soci lavoratori, con estensione a tutte quelle attività simili che possono essere annoverate nel settore.

Art. 1 Il presente C.C.N.L. disciplina, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, i rapporti di formazione e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti aspiranti alle diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Le parti concordano che il presente C.C.N.L. sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente C.C.N.L. del 25 giugno 2001 e successive modifiche.

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

Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo a carico della cooperativa di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali, gli Enti bilaterali nazionali o regionali, la formazione continua, l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare, in particolare l'Ente bilaterale "ENMOA" (Ente nazionale di mutualità delle Organizzazioni autonome) di cui agli artt. 193, 194 e 195 del presente C.C.N.L.

Le quote ed i contributi versati all'ENMOA sono, pertanto, parte integrante del trattamento economico contrattuale.

Per espresso accordo tra le parti il presente C.C.N.L. può essere applicato di diritto solo ed esclusivamente dalle cooperative associate al movimento cooperative e mutue - M.C.M. CNAI. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente C.C.N.L. non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente C.C.N.L., che restano a lui assegnate come trattamento riassorbibile "ad personam".

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle vigenti e successive normative regionali, nazionali e comunitarie quali: finanziamenti agevolati, agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle cooperative all'applicazione integrale sia degli accordi, che del presente C.C.N.L., nonché dei contratti integrativi di secondo livello ed il rispetto della normativa prevista dalla legge vigente.

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

A titolo indicativo le attività delle società cooperative del terziario e servizi a cui si applica il presente C.C.N.L. sono:

- a) Servizi alle cooperative, alle Organizzazioni, ai servizi di rete, ai servizi ed alle persone
  1. Cooperative di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
  2. Cooperative formative - Cooperative di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi;
  3. Cooperative di somministrazione di lavoro a tempo determinato;
  4. Cooperative di intermediazione;
  5. Cooperative di ricerca e selezione del personale;
  6. Cooperative di animazione di feste ed intrattenimenti;
  7. Cooperative di servizi matrimoniali;
  8. Autoscuola e cooperative di pratiche auto;
  9. Cooperative di brokeraggio;
  10. Cooperative di assicurazioni;
  11. Cooperative di scommesse, sale Bingo;
  12. Cooperative di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
  13. Cooperative di operazioni doganali;
  14. Cooperative di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
  15. Cooperative di autorimesse ed autoriparatori non artigianali;
  16. Cooperative di altri servizi alle imprese ed alle Organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, gestione parcheggi;

17. Cooperative, società di call-center;
18. Cooperative di relazioni pubbliche;
19. Cooperative di informazioni commerciali;
20. Cooperative fotografiche;
21. Cooperative di buying office;
22. Cooperative di concessionarie di pubblicità;
23. Cooperative di copisterie e fotocopiatrici;
24. Cooperative di esposizioni e fiere;
25. Cooperative di gestori, concessionari di impianti di parcheggio e/o sosta;
26. Cooperative di imprese di leasing;
27. Cooperative di intermediazione merceologica;
28. Cooperative di promozione vendite;
29. Cooperative di recupero e risanamento ambiente;
30. Cooperative di recupero crediti, factoring;
31. Cooperative di ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinione e telemarketing, televendite;
32. Cooperative di servizi di design, grafica, progettazione ed allestimenti di interni e vetrine;
33. Cooperative di servizi fiduciari;
34. Cooperative di servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
35. Cooperative di servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatura;
36. Cooperative di servizi di traduzioni ed interpretariato;
37. Cooperative di servizi guardia, portierato, vigilanza non armata;
38. Società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
39. Cooperative di società di carte di credito;
40. Uffici di cambi extra bancari;
41. Cooperative di uffici residence;
42. Cooperative vendita di multiproprietà;
43. Altri servizi alle persone.

b) Area tecnica

1. Cooperative di auditing, revisione contabile;
2. Cooperative di attività di garanzia collettiva fidi;
3. Cooperative, società che ricercano documentazione, relazioni tecniche ed amministrative, assemblaggio delle stesse e presentazione ad enti pubblici per l'ottenimento di licenze, autorizzazioni, decreti ed ecc. di varia natura;
4. Cooperative di consulenza di direzione ed organizzazione aziendale;
5. Cooperative di informatica, telematica ed eidomatica, elaborazione dati ed elaborazioni testi;
6. Cooperative di progettazione, consulenza professionale organizzata;
7. Cooperative di servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
8. Cooperative di servizi di progettazione industriale, engineering;
9. Cooperative di servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
10. Cooperative di studi professionali non ordinistici;
11. Cooperative di studi statistici ed attuariali;
12. Cooperative di società fiduciarie e di revisione ed organizzazione;
13. Cooperative di società di assistenza fiscale e tributaria;

14. Cooperative di studi professionali;
15. Cooperative di studi amministratori di condominio.

c) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

1. Cooperative di rappresentanti di commercio e del commercio con l'estero;
2. Cooperative di agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
3. Cooperative di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
4. Cooperative di commissionari;
5. Cooperative di fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
6. Cooperative di imprese portuali di controllo;
7. Cooperative di mediatori pubblici e privati;
8. Cooperative di stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno ed al servizio delle proprie cooperative).

d) Area socio-sanitaria

1. Cooperative e/o mutue e/o Associazioni gestite da enti religiosi, da fondazioni e da privati operanti nel campo educativo sociale ed assistenziale;
2. Cooperative di laboratori di analisi, centri di diagnostica;
3. Cooperative di trasporto privato di malati e di portatori di handicap;
4. Tutte quelle attività che direttamente od indirettamente possono rientrare nella sfera del terziario e dei servizi, esercitate dalle società cooperative.

Nota a verbale 1

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente C.C.N.L., intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

Nota a verbale 2

La terziarizzazione dell'economia porta una continua evoluzione ed espansione di nuove attività nel settore terziario - terziario avanzato - ed una sempre più capillare strutturazione del lavoro con la conseguente individuazione di nuove figure professionali non sempre riconducibili alla tradizionale classificazione del personale già compresa nel presente C.C.N.L.

Nasce, così, la necessità di procedere ad un approfondimento finalizzato all'aggiornamento ed all'integrazione della sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e della classificazione del personale, per le figure emergenti o non previste del settore.

Le parti convengono di affidare l'attuazione di quanto sopra ad una apposita Commissione bilaterale, nell'ambito dell'ENBOA, sull'inquadramento, che avrà anche lo scopo di dare interpretazione autentica sull'inquadramento di eventuali figure professionali non previste.

## Titolo II

### LAVORATORE CO-IMPREDITORE E/O SOCIO LAVORATORE - REGOLAMENTO INTERNO

#### Art. 2 (Lavoratore co-imprenditore e/o socio lavoratore)

Le cooperative hanno per scopo statutario l'occupazione dei propri soci, di conseguenza, nasce la figura del lavoratore co-imprenditore, cioè lavoratore imprenditore di se stesso (c.d. socio lavoratore).

La prestazione svolta dal socio lavoratore dà luogo ad un conferimento reso in virtù del contratto sociale e trova dunque fondamento in un vincolo associativo, prima che in un rapporto di scambio negoziale.

Il trattamento economico del socio lavoratore è costituito dalla rendita d'impresa.

Considerare i soci lavoratori solo lavoratori dipendenti della cooperativa costituisce una visione riduttiva ed incompleta della figura medesima, perché essi concorrono:

- a) alla gestione della cooperativa;
- b) alla elaborazione di programmi di sviluppo;
- c) alle decisioni concernenti scelte strategiche;
- d) alla realizzazione dei processi produttivi;
- e) alla contribuzione della formazione del capitale sociale;
- f) alla partecipazione del rischio d'impresa;
- g) alla partecipazione dei risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- h) alla messa a disposizione delle proprie capacità professionali, anche in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Nel rinnovare il presente C.C.N.L. si ribadisce l'opportunità di tener presente quanto previsto dalla legge 3 aprile 2001, n. 142 ed, in particolare dell'art. 3 che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore.

#### Art. 3 (Regolamento interno)

L'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, prevede che la società cooperativa provveda alla definizione di un regolamento interno in cui siano richiamati i contenuti del C.C.N.L. applicato, le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori ed i dettati della legge 14 febbraio 2003, n. 30, del D.Lgs. n. 276/2003 e del D.Lgs. n. 251 del 6 ottobre 2004.

In detto regolamento dovrà essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato (art. 6, L. n. 142/2001 e art. 9, L. n. 30/2003) il compenso sarà parametrato al solo trattamento minimo (paga base nazionale) previsto dal presente C.C.N.L.

Fondamentale, in ogni caso, è il ruolo del regolamento interno il quale diventa così un elemento importante di organizzazione del lavoro.

Data la sua importanza nel disciplinare i rapporti di lavoro, la legge ha previsto la possibilità di certificare anche il regolamento.

La certificazione del regolamento deve essere espletata ai sensi dell'art. 8 del decreto del Ministro del lavoro del 21 luglio 2004.



La stesura del regolamento effettuata ai sensi della L. n. 142/2001, deve tener conto anche di quanto previsto dal comma 4, art. 7, L. n. 31/2008.

### Titolo III

#### DIRITTI D'INFORMAZIONE

##### Art. 4 (Livello nazionale)

Annualmente, di norma entro il primo semestre, il CNAI, il M.C.M.-CNAI e la CISAL-FENASALC si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, "franchising", appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti d'inserimento, nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE n. 635/1984 e con la legge n. 125/1991;
- b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- c) la formazione e riqualificazione professionale;
- d) la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
- e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore terziario e servizi sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore.

##### Art. 5 (Livello territoriale)

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo semestre o su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per comparti merceologici e settori omogenei - anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

##### Art. 6 (Livello aziendale)

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le cooperative di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato che occupano complessivamente più di:

- a) 100 dipendenti e/o soci lavoratori se operano nell'ambito di una sola provincia;
  - b) 500 dipendenti e/o soci lavoratori se operano nell'ambito di una sola regione;
  - c) 1.000 dipendenti e/o soci lavoratori se operano nell'ambito nazionale,
- si incontreranno con le Organizzazioni sindacali stipulanti i rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo delle cooperative.

Nell'occasione degli incontri, anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, le cooperative forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale della cooperativa, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali.

Nel corso di tali incontri le cooperative esamineranno con le Organizzazioni sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione, riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario. In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al 1° comma del presente articolo, le cooperative che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o R.S.A./R.S.U., informazioni, orientate alla consultazione tra le parti così come previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività della cooperativa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni della cooperativa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

#### Titolo IV

## DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE - DELEGATO AZIENDALE - QUOTE SINDACALI

Art. 7 Le parti riconoscendo l'impossibilità di individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specificità, ed intendendo comunque salvaguardare la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, nel mentre fanno espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare 12 (dodici) ore retribuite all'anno a ciascun lavoratore per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che per 8 (otto) ore le modalità di utilizzo saranno definite nel II livello di contrattazione, le rimanenti 4 (quattro) ore saranno, previa informazione al datore di lavoro, utilizzate per consentire la connessione con siti delle parti sociali, contraenti il presente C.C.N.L. e/o con i siti delle strutture degli Enti paritetici bilaterali e/o per la consultazione del C.C.N.L., con eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali.

Tale diritto dovrà essere esercitato entro il 31 dicembre di ogni anno, salvo decadenza. Non potrà essere sostituito da indennità.

Inoltre, i Sindacati territoriali di categorie aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito spazio, comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati sottoscrittori del presente C.C.N.L.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare solo materie di interesse del lavoro.

Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate alla Direzione aziendale per conoscenza.

La Rappresentanza sindacale ha il diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

### Art. 8 (Delegato aziendale)

Nelle cooperative che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

### Art. 9 (R.S.A.)

Nelle cooperative possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni sindacali che siano firmatarie del presente C.C.N.L. applicato in cooperativa, le "Rappresentanze sindacali aziendali - R.S.A."

**Art. 10 (Assemblea)**

I lavoratori hanno il diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, durante o fuori dell'orario di lavoro, nei limiti delle 8 (otto) ore annue di cui al precedente art. 7.

**Art. 11 (Referendum)**

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

**Art. 12** CISAL e FENASALC esercitano il loro potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

La R.S.A. rappresentativa dei lavoratori, in quanto legittimate dal loro voto ed in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei Sindacati CISAL e FENASALC svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla Rappresentanza aziendale presuppone il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione sindacale.

**Art. 13 (Trattenuta sindacale)**

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. a cui aderiscono.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1,0% della paga di fatto, per dodici mensilità.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza di tale liberatoria libera la cooperativa dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia qualsiasi altra elaborazione statistica od organizzativa.

Le deleghe sindacali si intendono rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'esenzione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa dalla fine del mese di arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente al datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione all'Organizzazione sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della

trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico del lavoratore e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nota a verbale M.C.M. CNAI

Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo "status" di socio lavoratore, così come previsto dalla legge 3 aprile 2001, n. 142.

Art. 14 Le parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del Paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente C.C.N.L. anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale.

Per qualsiasi utilizzo avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente C.C.N.L.

Per quanto non espressamente indicato nel presente C.C.N.L., in materia di diritti sindacali e di associazione, le parti danno concreta applicazione nel medesimo articolato al Protocollo d'intesa per il proselitismo e la tutela sindacale delle piccole e medie imprese, lo sviluppo dell'associazionismo in genere.

Il Protocollo suddetto è da considerarsi parte integrante del presente C.C.N.L.

In particolare si conferma l'obbligo per le cooperative aderenti e che applicano il presente contratto al versamento di un contributo per assistenza contrattuale pari al 2,0%, da calcolarsi per tredici mensilità sulla paga base, di cui 1,0% a carico delle cooperative ed il restante 1,0% a carico dei lavoratori dipendenti, da versarsi mensilmente all'ENMOA.

Art. 15 Le Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L., concordano, altresì, che bisogna tenere in particolare considerazione:

a) il contenuto delle Convenzioni n. 87 e n. 98 dell'OIL, riconoscendo il pieno diritto dei lavoratori, come anche dei datori di lavoro, ad organizzarsi in libere Associazioni sindacali e datoriali ed aderirvi senza impedimenti;

b) il contenuto dell'art. 18 della Costituzione che riconosce a tutti i cittadini il diritto ad associarsi e dell'art. 39 che riconosce alle Associazioni il diritto di rappresentare i propri iscritti.

Nota a verbale

Le parti s'impegnano a stipulare un nuovo accordo interconfederale per la "Disciplina delle attività sindacali" e di una "Nuova struttura contrattuale" qualora dovessero verificarsi aggiornamenti e integrazioni rispetto all'accordo quadro - Riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 tra Governo e parti sociali già recepito in questo C.C.N.L.

Titolo V

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE - NAZIONALE - TERRITORIALE - AZIENDALE

Art. 16 Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro con l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza nel lavoro e l'incremento delle retribuzioni e di nuove occupazioni.

La contrattazione si svolge su due livelli:

- 1) 1° livello: contratto nazionale di settore;
- 2) 2° livello: contratto integrativo territoriale od aziendale di settore.

Art. 17 La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle cooperative il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro ed ai collaboratori i doveri e diritti conseguenti.

Esso definisce elementi predeterminati e validi per tutto il territorio nazionale e per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Le parti concordano che il C.C.N.L. ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, inoltre il C.C.N.L. vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale ed aziendale.

Il C.C.N.L. può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di "welfare", su basi di accordi tra le parti, in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazioni del funzionamento di servizi di previdenza ed assistenza. Il presente C.C.N.L. avrà durata triennale tanto per parte economica che normativa.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle parti dia, almeno 3 (tre) mesi prima della relativa scadenza, la disdetta, presentando le proposte di modifica per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Dal mese successivo della scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "Indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del nuovo indice previsto dall'accordo quadro del 22 gennaio 2009 applicato al minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per l'eventuale compensazione delle differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

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

- a) costituzione e funzionamento della Commissione di garanzia e conciliazione;
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali;
- c) costituzione, regolamentazione e funzionamento degli Enti bilaterali regionali e provinciali;
- d) eventuali elementi retributivi regionali o locali specifici.

Art. 18 La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede territoriale od aziendale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti si impegnano affinché la parte economica accessoria abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica accessoria deve essere finalizzata alla incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche dell'andamento economico.

Le parti concorderanno linee-guida utili a definire modelli di "premio variabile o premio produzione presenza" per favorire la contrattazione di secondo livello nelle cooperative.

Il premio variabile dovrà tener conto:

- a) degli aumenti retributivi previsti dal C.C.N.L.;
- b) dell'aumento delle retribuzioni previsto nella contrattazione di secondo livello.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello 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 variabile o premio produzione presenza". Detto elemento sarà concordato, in sede aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nella cooperativa tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali ed avrà durata triennale;
- 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 e formazione, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni 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 C.C.N.L., per la disamina ed approvazione dei contratti d'inserimento, secondo la

disciplina nazionale e le leggi vigenti;

e) attuazione della disciplina della formazione professionale;

f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L., potrà aversi una sola fase negoziale a livello territoriale.

A livello territoriale la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito del C.C.N.L. presso gli uffici preposti.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 90 (novanta) giorni, decorrente dall'apertura delle trattative.

#### Titolo VI

##### DECORRENZA - DURATA

Art. 19 Il presente C.C.N.L. decorre dal 1° novembre 2009 e scadrà il 31 ottobre 2012 e resta valido per tutta la durata della vigenza tanto per la parte economica che per la normativa.

Il C.C.N.L. si intenderà rinnovato di pari durata, di anni 3 (tre), se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata R.R.

In caso di disdetta il presente C.C.N.L. resterà in vigore fino a che non sia sostituito.

#### Titolo VII

##### ESCLUSIVITA' DI STAMPA - DISTRIBUZIONE CONTRATTO

Art. 20 Il presente C.C.N.L. 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.

Art. 21 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 C.C.N.L. al CNEL (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro), al Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed agli Enti previdenziali ed assistenziali interessati.

Art. 22 Le cooperative sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore in servizio e neo-assunto copia del presente C.C.N.L.

#### Titolo VIII

##### EFFICACIA DEL CONTRATTO

Art. 23 Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori, e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.



La presente contrattazione collettiva può essere adottata per il proprio personale dipendente solo ed esclusivamente dalle cooperative associate ad una delle Organizzazioni stipulanti.

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

#### Titolo IX

#### MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

Art. 24 Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle cooperative, gli strumenti di legge e i contratti di solidarietà (legge 23 luglio 1991, n. 223 e legge 19 luglio 1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L. 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 C.C.N.L. i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le parti, s'impegnano altresì 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.

#### Titolo X

#### GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO - LAVORO INTERMITTENTE - LAVORO RIPARTITO

Art. 25 Negli articoli seguenti trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (della cd. legge Biagi).

Gli istituti considerati nel presente titolo trovano la loro fonte normativa negli articoli del richiamato D.Lgs.; in particolare:

- 1) per la somministrazione di lavoro: artt. 55, 56, 57 e 58;
- 2) per il lavoro intermittente: artt. 59 e 60;
- 3) per il lavoro ripartito: art. 61.

Art. 26 Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato serve a soddisfare le esigenze momentanee della cooperativa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle cooperative per il lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo nazionale informatico delle aziende per il lavoro.

Il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato ogni qualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

Il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- a) punte di intensa attività alle quali non si può far fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- b) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati od eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- c) per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelli in forza;
- d) per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

Art. 27 La cooperativa utilizzatrice comunica alla R.S.A. ed in mancanza alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- a) il numero dei lavoratori in forza ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 25 e 26 del presente C.C.N.L. Se ricorrono motivate ragioni d'urgenza e necessità di stipulare il contratto, la cooperativa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni dodici mesi, anche per il tramite delle Organizzazioni dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo di ogni anno all'Ente regionale bilaterale delle Organizzazioni autonome "ERBOA".

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente art. 25 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente C.C.N.L., salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori occupati non sono computati ai fini dell'applicazione di legge o del presente C.C.N.L. quali facenti parte dell'organico dell'impresa utilizzatrice.

I lavoratori dipendenti delle cooperative di somministrazione, che vengono somministrati presso una cooperativa utilizzatrice che adotta il presente C.C.N.L., impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 25 e 26, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

## **Scaglioni**

Da 0 a 5

Da 6 a 10

Da 11 a 15

Da 16 a 30

Da 31 a 50

Da 51 a 100

Per ogni 100

C.c. flessibili

1

2

4

6

8

10

Ulteriori 10

La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

Art. 28 (Il lavoro intermittente)

E' un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il lavoratore si pone a disposizione di una cooperativa che può utilizzare la prestazione nei casi individuati dall'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento del lavoro straordinario, come:

1. custodi, guardiani portinai, personale di sorveglianza;
2. addetti a centralini telefonici privati;

b) in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età, ovvero, da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento;

c) per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lett. c) del presente articolo, s'intende:

- a) per "fine settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì mattina;
- b) per "ferie estive" il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre;
- c) per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 1° dicembre al sabato seguente il 10 gennaio;
- d) per "vacanze pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. a livello territoriale.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo di ogni anno all'Ente regionale bilaterale della regione di competenza ed in sua mancanza all'ENBOA.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

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

#### Art. 29 (Trattamento)

Ai lavoratori assunti con il contratto intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente C.C.N.L., attribuiti ai colleghi di pari livello, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Il trattamento deve ovviamente essere ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore, specie con riferimento alla retribuzione.

Sono proporzionatamente ridotti anche i trattamenti per: indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali.

Spettano invece per intero al lavoratore intermittente sia l'assegno al nucleo familiare che il trattamento di disoccupazione per i periodi non lavorati.

#### Art. 30 (L'indennità di disponibilità)

Qualora il lavoratore s'impegni a restare a disposizione del datore di lavoro in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile.

Il preavviso per la chiamata non deve essere inferiore a 12 (dodici) ore prima dell'inizio dell'attività lavorativa salvo casi di provata necessità.

Con il contratto individuale, in forma scritta, viene stabilito l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il lavoratore che, per malattia od altra causa, si trovi nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, deve informare tempestivamente, non oltre 24 (ventiquattro) ore, il datore di lavoro.

Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata.

Se è stata assicurata la disponibilità alla chiamata, il lavoratore non può, rifiutare di fornire la prestazione senza fondato motivo, pena la perdita dell'indennità e il risarcimento del danno eventualmente arrecato al datore di lavoro. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

Nota a verbale

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale.

Art. 31 (Divieti)

Non si può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

- 1) qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi;
- 2) al fine di sostituire lavoratori in sciopero;
- 3) nel caso in cui il datore abbia proceduto a licenziamento collettivo, nei 3 (tre) mesi precedenti l'assunzione.

Quando sia in corso una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario di lavoro, la cooperativa deve prima ricercare tra questi dipendenti chi di loro esprima l'intenzione di accettare questa forma di contrattazione.

Art. 32 (Lavoro ripartito)

In analogia a quanto già previsto dai cc.cc.nn.l. precedentemente stipulati tra le parti, la contrattazione aziendale può disciplinare la possibilità della condivisione tra due lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori dello svolgimento del lavoro in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro, fermo restando che i due lavoratori dipendenti assumono in solido l'adempimento di una unica ed identica obbligazione lavorativa.

Pertanto ogni lavoratore dipendente resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posto in capo all'altro obbligato.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori coobbligati sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori dipendenti 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 per adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 cod. civ..

Il lavoratore dipendente e/o il socio 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 C.C.N.L.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati, il lavoratore superstite potrà, entro 7 (sette) giorni dall'evento, proporre, al datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato.

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.A. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo, a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Analoga comunicazione andrà effettuata, entro il 1° marzo d'ogni anno, all'Ente bilaterale nazionale.

## Titolo XI

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - QUADRI - QUADRI DI DIREZIONE

Art. 33 I lavoratori e/o soci lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 6 (sei) livelli oltre i quadri ed i quadri di Direzione, alla quale corrispondono 8 (otto) livelli retributivi.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

#### Art. 34 (Quadri)

Appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato e/o soci lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della cooperativa nell'ambito delle strategie e programmi aziendali definiti, in Organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrate, e quindi:

- a) abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
- b) siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della cooperativa, verificandone la

fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

La categoria quadri è articolata in due categorie:

- a) quadri di Direzione;
- b) quadri.

Art. 35 (Quadri di Direzione)

Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle cooperative dei lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori con altissima professionalità, le parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.

Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel quadro di Direzione.

Questa qualifica, sfuggendo alla declaratoria di cui all'art. 33 del presente contratto, non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale, ma dalla libera valutazione, effettuata dalla cooperativa, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

La qualifica di quadro di Direzione è attribuita liberamente dalla cooperativa a quei lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

Al quadro di Direzione verrà riconosciuta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i quadri maggiorata del 10%.

Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva territoriale od aziendale.

Per la definizione dei contenuti economici e contrattuali della qualifica di quadro di Direzione è necessaria la certificazione dell'Ente bilaterale nazionale o regionale.

Le parti convengono che in nessun modo l'attribuzione della qualifica di quadro di Direzione possa essere connessa con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla legge o dal



presente contratto.

Pertanto in caso di controversie fa sempre fede il testo del presente contratto.

#### Art. 36 (Indennità di funzione)

A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di attribuzione della categoria di quadro da parte della cooperativa o dalla data di assunzione con la qualifica di quadro, verrà mensilmente corrisposta, ai lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a euro 180,00 (centottanta) lorde per 13 mensilità.

#### Art. 37 (Orario part-time speciale per quadri)

Per i quadri, in deroga, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time con il limite minimo di 16 ore mensili.

L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

#### Art. 38 (Formazione e aggiornamento)

Al fine di garantire il mantenimento degli standards qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le cooperative favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei quadri.

Le parti convengono di istituire presso l'ENBOA Istituto un Osservatorio nazionale composto pariteticamente tra CNAI-M.C.M., CNAI e CISAL-FENASALC al fine di elaborare indagini e rilevazioni sull'occupazione nazionale dei quadri nel settore, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con riferimento a nuove professionalità.

#### Art. 39 (Assegnazione della qualifica)

L'assegnazione del lavoratore dipendente e/o socio lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

#### Art. 40 (Assistenza sanitaria)

A favore dei quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita presso l'ENMOA l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio sanitario nazionale.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L. il contributo a favore dell'ENMOA è fissato nella misura di euro 340,00 annue, più un contributo di euro 250,00 da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, entrambi posti a carico della cooperativa.

Sempre a decorrere dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L. il contributo a favore dell'ENMOA è di euro 50,00 annue, a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri.

La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

#### Art. 41 (Polizza assicurativa)

Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

La cooperativa è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

#### Art. 42 (Quadri)

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori, come:

##### Esemplificazione

1. Capo del personale;
2. Responsabile pubbliche relazioni;
3. Responsabili di filiale operativa;
4. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Art. 43 Appartengono ai sotto riportati livelli il personale dipendente e/o socio lavoratore diverso dalla categoria dei quadri di cui all'art. 34 del presente C.C.N.L.

##### 1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori che muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore, nello specifico settore di competenza esplicano funzioni direttive, sovrintendendo all'intero attività con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, come:

Esemplificazioni

1. Account executive nelle cooperative di pubblicità;
2. Analista programmatore;
3. Analista di sistema;
4. Analista (statistico esperto che analizza le risposte di questionari lanciati sul web);
5. Application developer (sviluppatore di applicazioni su web - servizi);
6. Application engineer (esperto soluzioni applicative: ERP, CRM e-learning, data mining, data warehousing, search engine marketing);
7. Application consultant (consulente applicativo);
8. Art buyer;
9. Art director nelle cooperative di pubblicità;
10. Blog publisher (responsabile ufficio stampa che pubblica su blog - area di registrazione e dibattito pubblico su Internet - Aziendale);
11. Call center manager - "project manager" senior;
12. Capo responsabile settore centro EDP, "operation manager";
13. Capo servizio di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale e legale;
14. Communication designer (progettista comunicazionale, progetta gli elementi della comunicazione che costituiscono il sito);
15. Coordinatore di prodotto nelle cooperative di ricerche di mercato;
16. Copywrite nelle cooperative di pubblicità;
17. Data base designer & administrator (progettista e amministratore di banche dati);
18. Direttore con responsabilità di più cooperative di scommesse con compiti di controllo gestione;
19. Esperto di sviluppo organizzativo;
20. Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
21. Grafico (progettista del designer);
22. help desk (specialistico di seconda risposta);
23. Information system auditor (gestione della sicurezza, delle aree di competenza e della profilazione e dell'autenticazione);
24. Interactive account (propone format interattivi), interactive art.;
25. Internal auditor (controllo qualità del team di progetto);
26. IT architect (esperto di soluzioni architetture);
27. Media planner nelle cooperative di pubblicità;
28. Marketing information (operatore di marketing che si occupa dei contenuti);
29. Media, media planner;
30. Multimedia designer (progettista di soluzioni multimediali - utilizzo di più mezzi di comunicazione);
31. Multimedia programmer (programmatore di soluzioni multimediali);
32. Network architect, application architect (architetto di reti e soluzioni applicative);
33. Network engineer (sistemista di reti);
34. Presales consultant (consulente di prevendita di soluzioni informatiche);
35. Produttore stampa (produce su stampa manifesti, advertising);
36. Producer - TV - cine - radio nelle cooperative di pubblicità;
37. Product manager;
38. Public relation executive nelle cooperative di pubblicità;

39. Progress (multimediale);
40. Research executive nelle cooperative di pubblicità;
41. Researcher (ricercatore esperto, è in grado di svolgere autonomamente una ricerca e intrattiene direttamente i rapporti con il cliente);
42. Responsabile commerciale nelle cooperative di informatica;
43. Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
44. Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
45. Responsabile marketing nelle cooperative di pubblicità;
46. Responsabile ricerche di mercato nelle cooperative di pubblicità;
47. Responsabile ufficio studi nelle cooperative di pubblicità;
48. Responsabile di area: coordina e gestisce l'attività di più cooperative effettuando il relativo controllo di gestione;
49. Responsabile quotista: colui che elabora le quote di apertura e garantisce il monitoraggio del gioco e l'eventuale riallineamento delle quote giocate;
50. Responsabile di prodotto;
51. Responsabile di progetto - capo progetto;
52. Responsabile formazione;
53. Responsabile marketing;
54. Responsabile marketing nelle cooperative di pubblicità;
55. Responsabile pubbliche relazioni nelle cooperative di pubblicità;
56. Responsabile ricerca e sviluppo (R&S) in imprese di servizi di informatica (elaborazione statistica informatica dei dati di ricerca);
57. Responsabile ricerche di mercato nelle cooperative di pubblicità;
58. Responsabile sicurezza IT;
59. Responsabile sistema qualità;
60. Responsabile ufficio studi nelle cooperative di pubblicità;
61. Responsabile vendite;
62. Response center engineer (specialista di supporto tecnico);
63. Revisore contabile, consulente di direzione aziendale, internal auditor (controllo qualità del team di progetto), information system auditor (si occupa della gestione della sicurezza, delle aree di competenza e della profilazione e dell'autenticazione);
64. Sales assistent (esperto di vendita e ricerca clienti);
65. Security consultant (esperto sicurezza dati e procedure);
66. Sistemista;
67. Sistemista di reti;
68. Software design engineer (esperto di progettazione software);
69. Software engineer (ingegnere di sviluppo software che utilizza ad esempio linguaggi di programmazione come Java, Visual C++, Visual basic, Visual C#);
70. Staff advisor (consulente di direzione aziendale);
71. Statistico esperto;
72. Strategic account planner;
73. System & network administrator (amministratore di sistemi e reti);
74. System engineer (ingegnere dei sistemi di rete, e dei firewall);
75. Tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle cooperative di pubblicità;
76. Traffic (multimediale, si occupa dei flussi comunicazionali);

- 77. Visual designer (progettista degli aspetti visuali delle applicazioni);
- 78. Visual programmer (programmatore degli elementi visuali delle applicazioni);
- 79. Visualizer (multimediale);
- 80. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

## 2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze, ed i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica come:

### Esemplificazioni

- 1. Amministratore di banche dati;
- 2. Analista cooperative;
- 3. Assistente: alle vendite, analista ITC, art director nelle cooperative di pubblicità, commerciale, copywriter, marketing, media planner nelle cooperative di pubblicità, revisore contabile, sistemista;
- 4. Bilancista (colui che dal bilancio di verifica compie autonomamente tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio di esercizio, civilistico e fiscale);
- 5. Capo ufficio tecnico od amministrativo;
- 6. Capo laboratorio geologo;
- 7. Consulente di direzione aziendale; EDP auditor;
- 8. Executive: account, application develop, art buyer, art, copy writer, grafico, information system auditor, interactive account, interactive aut, interactive project manager, internal auditor o EDP auditor, media, media planner, produttore stampa, produttore TV, progress, staff advisor, researcher (ricercatore, è in grado di svolgere una ricerca), strategic planner, traffic, visualizer, web editor, web developer; Responsabile di cooperativa scommesse: colui che gestisce una cooperativa con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure aziendali e delle direttive impartite;
- 9. Igienista dentale munito del relativo titolo di studio;
- 10. Impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale;
- 11. Internal auditor;
- 12. Laureato addetto ai prelievi, all'istologia, alla microscopia clinica, alla lettura degli elettrocardiogrammi, alla lettura di elettroencefalogrammi, alla batteriologia, alla chimica clinica;
- 13. Operation manager junior;
- 14. Organizzatore traffic (progresso) nelle cooperative di pubblicità;
- 15. Professional junior (area parcheggi);
- 16. Programmatore analista;
- 17. Programmatore di pubblicità cinema nella concessione di pubblicità;
- 18. Programmatore analista - Analista di costi aziendali;
- 19. Progettista disegnatore;
- 20. Project manager junior; Responsabile della formazione;
- 21. Project manager junior;

22. Responsabile area formazione professionale;
23. Responsabile scommesse: colui che gestisce una cooperativa con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure aziendali e delle direttive impartite;
24. Responsabile di struttura (area parcheggi);
25. Segretario di direzione con mansioni di concetto;
26. Segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
27. Specialista di prodotto;
28. Supervisore di processo nelle cooperative di ricerche di mercato;
29. Supervisor;
30. Tecnico stampa nelle cooperative di pubblicità.
31. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

### 3° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori (operai specializzati) che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.

### Esemplificazioni

1. Addetto all'elaborazione di schede pilota per lo sviluppo meccanografico delle paghe;
2. Addetto alle ispezioni ipotecarie e catastali;
3. Addetto alle visite immobiliari con delega di trattativa;
4. Addetto alle elaborazioni di situazioni patrimoniali e contabili, bilanci di verifica e relazioni;
5. Addetto all'amministrazione del personale delle cooperative in forma autonoma e completa;
6. Addetto alla selezione del personale con screening dei candidati e proposte per le assunzioni;
7. Addetto alla visura presso l'U.T.E., la Conservatoria registri immobiliari e gli uffici tecnici comunali;
8. Addetto EDP senior;
9. Analista chimico;
10. Assistente di ricerca;
11. Assistente di studio odontoiatrico;
12. Capo squadra di addetti al controllo della sosta;
13. Capo sala operativa;
14. Capo squadra di unità tecnico-manutentiva;
15. Capo unità operativa;
16. Conducente di autotreni e di autoarticolati;
17. Contabile di concetto;
18. Corrispondente in lingue estere;
19. Disegnatore, progettista, con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi;
20. Formazione professionale - coordinatore formazione;
21. Formazione professionale: formatore/esperto;
22. Formazione professionale: progettista;
23. Formatore;
24. Gestore di applicazioni;

25. Infermiere professionale;
26. Investigatore privato;
27. Odontotecnico;
28. Operatore meccanografico;
29. Operatore specialista di processi nelle cooperative di ricerca di mercato;
30. Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità; tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
31. Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
32. Operatore specialista di processo nelle cooperative di ricerche di mercato;
33. Operaio specializzato super;
34. Programmatore;
35. Programmatore minutatore di programmi - web developer;
36. Pompista capo piazzale;
37. Primanotista e codificatore;
38. Programmatore minutatore di programmi - web developer;
39. Rilevatore di mercato nelle cooperative di ricerche di mercato;
40. Schedulatore flussista;
41. Sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
42. Redattore rapporti informativi con ampia discrezionalità di valutazione;
43. Report specialist senior;
44. Segretario di concetto;
45. Segretario unico che svolge, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine;
46. Team leader - Coordinatore; Terapista di riabilitazione;
47. Tecnico di laboratorio;
48. Tecnico radiologo;
49. Traduttore ed interprete;
50. Tecnico commerciale;
51. Tecnico formazione clienti;
52. Tecnico marketing;
53. Viaggiatore - Piazzista;
54. Vice responsabile di cooperativa scommesse, colui che: collabora e coadiuva l'attività del responsabile di cooperativa, assumendone le relative funzioni in caso di assenza;
55. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

#### 4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

#### Esemplificazioni

1. Addetto all'accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici;
2. Accompagnatori alle visite immobiliari;
3. Addetti, anche a servizi esterni per il disbrigo di commissioni presso enti, istituti ed uffici sia pubblici che privati;
4. Addetti ad attività prevalente di ausiliario alla sosta (art. 17, comma 132, L. 15 maggio 1997, n. 127);

5. Addetti alla manutenzione per interventi di carattere non ordinario sulle attrezzature e sugli impianti di parcheggio;
6. Addetto quote: colui che predispone e trasmette alle cooperative ed ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote elaborate e/o approvate dai quotisti di 1° livello;
7. Addetto EDP junior (installazione e manutenzione software ed hardware);
8. Addetto al controllo della qualità del servizio;
9. Autista - Viaggiatore - Piazzista;
10. Addetto di segreteria con mansioni d'ordine;
11. Addetto alla segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine che tengano conto anche dei contatti informativi con la clientela;
12. Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori;
13. Addetti alla segreteria con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengono contatti informativi con la clientela;
14. Addetto al back office commerciale;
15. Addetto al controllo qualità dati;
16. Addetto all'attivazione clienti;
17. Assistente di studio odontoiatrico;
18. Allestitore esecutivo di vetrine e display
19. Centralinista telefonico;
20. Contabile d'ordine;
21. Controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
22. Esecutore prove di laboratorio;
23. Investigatore privato;
24. Hostess senza conoscenze linguistiche;
25. Junior traduttore e interprete;
26. Operatore di processo nelle cooperative di ricerca di mercato;
27. Operatore meccanografico;
28. Operaio specializzato;
29. Operatore sala macchine, per le imprese dell'informatica: colui che coordina l'attività degli operatori, rispondendo direttamente di tutte le attività previste per gli stessi, sia per il funzionamento ordinario della sala macchine, sia con la collaborazione dei gestori delle procedure, nella gestione delle situazioni anomale, interviene personalmente per la rapida soluzione dei problemi, controlla l'attività del personale, sia di sala macchine, sia degli addetti alle operazioni ausiliarie (input/output), assicura l'efficienza delle macchine, è responsabile della sicurezza in sala macchine; ne vieta l'ingresso alle persone non autorizzate dal capo centro;
30. Pittore o disegnatore esecutivo;
31. Primanotista d'ordine;
32. Redattore;
33. "Report specialist" junior;
34. Referente di sala: referente funzionale dell'attività di preparazione della sala per l'accettazione scommesse e degli addetti alla ricezione e pagamento delle giocate e delegato alla valutazione e autorizzazione delle scommesse a quota fissa;
35. Stenodattilografo;



36. Sedarista;
37. Tosatore;
38. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

#### 5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori e/o soci i lavoratori che eseguono lavori comuni per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze di capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite.

#### Esemplificazioni

1. Addetti alla manutenzione ordinaria delle attrezzature e della segnaletica;
2. Addetti alla rimozione e bloccaggio dei veicoli;
3. Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o registri e repertori obbligatori;
4. Addetti al controllo della sosta in superficie e in struttura;
5. Addetti alla movimentazione e regolazione dei flussi auto nei parcheggi;
6. Addetto alla segreteria;
7. Archivista;
8. Codificatore;
9. Codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
10. Dattilografo;
11. Informatore negli istituti di informazioni commerciali;
12. Operatore call-center, in audio e/o in video;
13. Operatore di controllo per IP;
14. Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
15. Sedarista;
16. Sportellista;
17. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

#### 6° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche come:

#### Esemplificazione

1. Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
2. Addetti alla custodia e semplice sorveglianza;
3. Fattorino, garzone;
4. Operaio comune;
5. Usciere;
6. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli

## **Classificazione**

## Qualifiche

Quadri 1° o Direzione

Quadro

-

Quadro 2°

Quadro

-

Livello 1°

Impiegato con funzioni direttive S

-

Livello 2°

Impiegato con funzioni direttive

-

Livello 3°

Impiegato di concetto S

Operaio specializzato Super

Livello 4°

Impiegato di concetto

Operaio specializzato

Livello 5°

Impiegato d'ordine S

Operaio qualificato

Livello 6°

Impiegato esecutivo

Operaio comune

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente e/o socio lavoratore" s'intende indicativa delle categorie, impiegati ed operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

Titolo XII

LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Art. 44 Al fine di garantire ai lavoratori e/o ai soci lavoratori assunti a tempo indeterminato di acquisire necessarie competenze professionali e conoscenze specifiche sulle procedure operative eseguite in cooperativa, per i neoassunti, con più di 29 anni di età, destinati ai livelli 5° e 4° può essere previsto un periodo iniziale di permanenza nel livello immediatamente inferiore e per i periodi massimi indicati nella seguente tabella.

**Livello di assunzione**

**Livello di approdo**

## Periodo

6°

5°

Da 1 a 12 mesi oltre il periodo di prova

5°

4°

Da 1 a 24 mesi oltre il periodo di prova

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento.  
Superato il periodo di prova, la progressione di carriera non sarà soggetta ad alcuna valutazione e non potrà essere posticipata nessuna causa.

Titolo XIII  
TABELLE RETRIBUTIVE

Art. 45 Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale dipendente, corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile, come sotto indicato:

**Classificaz. del personale**

**Paga base naz. 2005 (a)**

**Aumenti contratt. al**

**Paga base naz. al**

**Aumenti contratt. al**

**1/11/2009**

**1/11/2009 (a)**

**1/11/2010**

Quadro Dir.

1.250,00

200,00

1.450,00

160,00

Quadro

1.250,00

200,00

1.450,00

160,00

Liv. 1°

1.122,20

180,00

1.302,20

170,00

Liv. 2°

1.054,03

160,00

1.214,03

140,00

Liv. 3°

925,02

150,00

1.075,02

130,00



Liv. 4°

880,01

130,00

1.010,01

100,00

Liv. 5°

861,05

110,00

971,05

90,00

Liv. 6°

842,33

80,00

922,33

60,00

Oper. vendita 1°

-

-

1.010,01

100,00

Oper. vendita 2°

-

-

971,05

90,00

**Classificaz. del personale**

**Classificaz. del**

**Paga base naz. al 1/11/2010**

**Aumenti contratt.**

**Paga base naz. al 1/11/2011**

**(a)**

**al 1/11/2011**

**(a)**

Quadro Dir.

1.610,00

160,00

1.770,00

Quadro

1.610,00

160,00

1.770,00

Liv. 1°

1.472,20

160,00

1.632,20

Liv. 2°

1.354,03

130,00

1.484,03

Liv. 3°

1.205,02

120,00

1.325,02

Liv. 4°

1.110,01

100,00

1.210,01

Liv. 5°

1.061,05

70,00

1.131,05

Liv. 6°

982,33

50,00

1.032,33

Oper. vendita 1°

1.110,01

100,00

1.210,01

Oper. vendita 2°

1.061,05

70,00

1.131,05

**Classificaz. del personale**

**Paga base naz. 2005**

**Aumenti contratt.**

**Paga base naz.**

**Aumenti contratt.**

**(a)**

**al 1/11/2009**

**al 1/11/2009 (a)**

**al 1/11/2010**

Quadro Dir.



1.250,00

200,00

1.450,00

150,00

Quadro

1.250,00

200,00

1.450,00

150,00

Liv. 1°

1.122,20

180,00

1.302,02

120,00

Liv. 2°

1.054,03

140,00

1.194,03

100,00

Liv. 3°

925,02

100,00

1.025,02

80,00

Liv. 4°

880,01

90,00

970,01

70,00

Liv. 5°

861,05

80,00

941,05

60,00

Liv. 6°

842,33

50,00

892,33

35,00

Oper. vendita 1°

-

-

970,01

70,00

Oper. vendita 2°

-

-

941,05

60,00

**Classificaz. del personale**

**Paga base naz.**

**Aumenti contratt.**

**Paga base naz.**

al 1/11/2010 (a)

al 1/11/2011

al 1/11/2011(a)

Quadro Dir.

1.600,00

120,00

1.720,00

Quadro

1.600,00

120,00

1.720,00

Liv. 1°

1.422,03

100,00

1.522,02

Liv. 2°

1.294,03

80,00

1.374,03

Liv. 3°

1.105,02

70,00

1.175,02

Liv. 4°

1.040,01

50,00

1.090,01

Liv. 5°

1.001,05

40,00

1.041,05



Liv. 6°

927,33

20,00

947,33

Oper. vendita 1°

1.040,01

50,00

1.090,01

Oper. vendita 2°

1.001,05

40,00

1.041,05

Significato dei vari termini di retribuzione indicati nel presente C.C.N.L.:

- a) per "paga base nazionale" si intendono gli importi contrassegnati con la lett. (a) nella tabella sopra riportata;
- b) per "Retribuzione di fatto" si intende la somma mensilmente percepita dal lavoratore, comprensiva delle seguenti voci: paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità, terzi elementi.

Avviso comune

Considerato l'obiettivo di favorire l'accesso al turismo sociale, in ambito nazionale, le parti si impegnano a richiedere al Governo che le eventuali somme erogate ai dipendenti a titolo di redistribuzione "buono vacanza" non concorrono a formare reddito del lavoratore dipendente, così come i buoni acquisto di servizi, di merci prodotte o vendute dallo stesso datore di lavoro.

Titolo XIV

MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTO MANSIONI - JOLLY

Art. 46 Il lavoratore dipendente e/o socio lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 47 Al lavoratore dipendente e/o socio lavoratore che sia temporaneamente adibito, per oltre due mesi, a mansioni superiori, per tale tempo deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre quattro mesi consecutivi, il dipendente deve essere inquadrato nella categoria superiore salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 48 Vengono considerati jolly quei lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori cui la cooperativa assegna prevalentemente mansioni diverse che si articolano su più categorie.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

Titolo XV

ASSUNZIONE - DOCUMENTAZIONE - VISITA MEDICA

Art. 49 L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

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

- a) la data di assunzione e luogo dove il lavoratore è destinato a svolgere la prestazione;
- b) la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;

- c) la durata del periodo di prova;
- d) la mansione, la qualifica ed il livello d'inquadramento;
- e) il trattamento economico iniziale;
- f) il numero di posizione nel libro unico;
- g) il C.C.N.L. applicato.

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 C.C.N.L. ed, il lavoratore e/o il socio lavoratore dovrà accusare ricevuta.

Art. 50 Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità od altro documento equipollente;
- 2) libretto di lavoro e scheda professionale secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge;
- 3) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
- 4) libretto di "indennità sanitaria" per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- 5) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 6) accettazione della lettera di assunzione;
- 7) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- 8) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre cooperative;
- 9) certificati, diplomi degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- 10) altri documenti e certificati che la cooperativa richiederà per le proprie esigenze.

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

Se si tratta di 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 rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 51 Il lavoratore e/o il socio lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Egualemente potrà essere sottoposto a visita medica, a cura di gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da enti pubblici o universitari, allorché il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica a continuare ad espletare le proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili, per maggior gravosità con la propria idoneità fisica.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, il cui esito sarà comunicato al lavoratore ed al datore di lavoro.

Art. 52 In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della legge n. 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

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

#### Titolo XVI

#### PERIODO DI PROVA

Art. 53 La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri	120 giorni di effettiva prestazione lavorativa
1° livello	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2° e 3° livello	45 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4° e 5° livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
6° livello	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

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

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore e/o del socio lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 10 della legge n. 604 del 15 luglio 1966.

#### Titolo XVII

#### ORARIO DI LAVORO - ORARIO PER LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Art. 54 La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle cooperative è

fissato in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere. Potrà essere distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma entro le ore 13,00 del sabato.

Esemplificazione:

- a) orario di lavoro su 5 (cinque) giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;
- b) orario di lavoro su 6 (sei) giorni - Tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13,00 (tredici) del sabato.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di 12 (dodici) mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.

Ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro di durata superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della cooperativa.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art. 55 è fissata nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze della cooperativa, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, e di garantire la retribuzione ai lavoratori nei periodi di minor lavoro, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale massimo di 12 (dodici) ore per un massimo di 16 settimane.

Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La contrattazione territoriale od aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore e/o socio lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una

determinata fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea ("flex-time").

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa territoriale od aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente C.C.N.L.

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

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dalla cooperativa senza esserne autorizzato.

Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore anche se autorizzato, per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. del 30 agosto 1999 e successive integrazioni o modificazioni.

#### Dichiarazione congiunta

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

Art. 55 Le figure professionali che effettuano lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione di orario sancita dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, sono a titolo esemplificativo le seguenti:

- a) uscieri ed inservienti;
- b) fattorino;
- c) addetti ai centralini telefonici privati;
- d) addetti ai servizi di portineria/portierato.

#### Titolo XVIII

#### PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO

Art. 56 Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i 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 del R.D. n. 1955/1923), individuato nel personale che

riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di 1° e 2° livello", nella classificazione di cui agli artt. 34 e 43 del presente C.C.N.L.

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

#### Titolo XIX

#### ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

Art. 57 Per l'orario di lavoro dei minori di età si applicano le norme di leggi vigenti. L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti).

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste.

L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata. L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte insieme agli altri orari.

#### Titolo XX

#### LAVORO DOMENICALE - FESTIVO - NOTTURNO

Art. 58 Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 6% (sei per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

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

Art. 59 Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Art. 60 Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei).

Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

#### Titolo XXI

#### LAVORO STRAORDINARIO

Art. 61 Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà della cooperativa richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 160 (centosessanta) ore annue. Il lavoratore dipendente/socio lavoratore non può 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 lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 1) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41<sup>a</sup> (quarantunesima) alla 48<sup>a</sup> (quarantottesima) ora settimanale;
- 2) 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48<sup>a</sup> (quarantottesima) ora settimanale;
- 3) 35% (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 4) 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 5) 50% (cinquanta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente C.C.N.L. 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 C.C.N.L., in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

## Titolo XXII LAVORO A TURNI

Art. 62 (Definizione del campo di applicazione)

La presente normativa si applica alle società cooperative che rientrano nelle seguenti tipologie di orario di lavoro:

- a) lunghi: più di 12 ore giornaliere di apertura per 6 giorni a settimana;
- b) lunghissima: più di 12 ore giornaliere per 365 giorni;
- c) h24: per le società cooperative che non operano mai interruzioni nell'attività.

Art. 63 (Orario di lavoro)

Le società cooperative ricomprese nel campo di applicazione del presente C.C.N.L. possono ricorrere a nastri orari con turni fissi o variabili.

I dipendenti e/o i soci lavoratori assunti con l'indicazione di lavoro a turni non hanno diritto alle maggiorazioni previste per il lavoro ordinario notturno e/o festivo.



Ai lavoratori e/o ai soci lavoratori assunti secondo il comma precedente la cooperativa attribuirà un titolo di preferenza nelle richieste di cambio turno o di aumento dell'orario lavorativo per i contratti part-time.

#### Art. 64 (Reperibilità)

Le società cooperative possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici.

La richiesta della cooperativa deve essere presentata in forma scritta al dipendente e/o al socio lavoratore, che se accetta provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.

La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.

La reperibilità del dipendente e/o del socio lavoratore deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

- a) con assegno "ad personam" di importo pari al 10% della paga base nazionale di cui all'art. 45 per i dipendenti che continuativamente si rendono reperibili per le esigenze di emergenza;
- b) con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendono disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

Ove richieda l'effettivo intervento del dipendente e/o del socio lavoratore in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

#### Art. 65 (Sostituzione del lavoratore e/o del socio lavoratore turnista)

Al fine di garantire la copertura del servizio in caso di improvvisa mancanza di un turnista con un preavviso inferiore a 12 ore, la cooperativa potrà richiedere al lavoratore e/o al socio lavoratore del turno precedente e al lavoratore del turno successivo l'effettuazione di una fascia di lavoro straordinario pari all'intero turno mancante, fermo restando il divieto di richiedere una prestazione lavorativa superiore alle 12 ore consecutive.

I lavoratori e/o i soci lavoratori che effettueranno la copertura straordinaria del turno avranno diritto al pagamento dello straordinario e al riconoscimento di un permesso retribuito di 8 ore da fruire in accordo con la cooperativa entro i successivi 4 mesi.

#### Art. 66 (Indennità)

I lavoratori e/o i soci lavoratori ricompresi nel campo di applicazione del presente titolo, a compensazione dei disagi derivanti dallo svolgimento dell'attività a turnazione, hanno diritto alle seguenti maggiorazioni:

- a) per tutti i lavoratori che effettuano lavoro a turni un'indennità pari al 10% della paga base nazionale di cui all'art. 45;
- b) per i soli lavoratori e/o per i soli soci lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa a turno fisso notturno e/o festivo (per festivo si intendono le domeniche e le festività di cui all'art.

134), un'indennità pari al 20% della paga base nazionale di cui all'art. 45).

In caso di prestazione lavorativa a turni per meno di 6 settimane nel corso dell'anno, al lavoratore e/o al socio lavoratore non spetterà alcuna indennità e andrà retribuito secondo le norme di cui agli artt. 146 e seguenti.

In caso di prestazione lavorativa a turni per un periodo superiore alle 6 settimane, ma inferiore alle 26 settimane, il lavoratore e/o il socio lavoratore dovrà accettare per iscritto di aderire alla turnazione percependo le maggiorazioni contrattuali (straordinario notturno).

Per turni di sostituzione di durata superiore alle 26 settimane, ai lavoratori e/o ai soci lavoratori sarà attribuita l'indennità forfetaria.

I lavoratori e/o i soci lavoratori turnisti possono percepire anche l'indennità di reperibilità di cui all'art. 64.

Art. 67 (Deroghe contrattuali)

Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. considerano le norme previste per i lavoratori turnisti complessivamente migliorative rispetto all'applicazione degli ordinari istituti contrattuali.

Art. 68 (Partecipazione dei lavoratori)

Le società cooperative, per l'applicazione di quanto previsto nel presente titolo, e in particolar modo per la definizione dell'articolazione dei turni, dovranno sottoscrivere un accordo con la R.S.U. Ove questa non sia presente, o nelle cooperative con meno di 15 dipendenti, la contrattazione andrà effettuata direttamente con i lavoratori e/o i soci lavoratori interessati dal lavoro a turni.

Nel caso di accordi raggiunti direttamente con i lavoratori e/o con i soci lavoratori, gli stessi potranno essere spediti per la certificazione all'Ente bilaterale, il quale effettuerà un controllo di conformità di legge e contrattuale.

Titolo XXIII

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 69 La stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato deve risultare da un atto scritto e deve prevedere l'apposizione di un termine. In assenza l'assunzione è da considerarsi a tempo indeterminato.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, la stipula è consentita nei seguenti casi:  
1) incrementi prevedibilmente temporanei, di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna

tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee di servizi;

2) punte di più intensa attività, derivanti da particolari esigenze di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste e/o dei servizi, con estensione nei periodi stagionali, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;

3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

4) esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le "private labels");

5) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;

6) attività stagionali come definite al punto c) del successivo articolo "Durata massima - Deroghe - Precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni e quelle conseguenti a servizi resi in zone turistiche;

7) nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuovi servizi e/o attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare fino a 12 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle cooperative e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218;

8) sostituzione di lavoratori e/o di soci lavoratori assenti per ferie o per aspettative e comunque in tutti i casi in cui la cooperativa sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione. In tali casi la sostituzione potrà eccedere di 30 (trenta) giorni (fino al 4° livello) e di 60 (sessanta) giorni (dal 5° livello), il momento iniziale e finale dell'assenza del lavoratore sostituito. Una permanenza eccedente i termini finali di cui sopra determinerà i medesimi oneri del superamento del termine nel contratto a tempo determinato;

9) sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato, nonché dei lavoratori di cui all'ultimo comma dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001;

10) utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;

11) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;

12) sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano ulteriore personale rispetto a quello in servizio.

#### Art. 70 (Durata massima - Deroghe - Precedenze)

In applicazione dei commi da 4-bis a 4-sexies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001:

a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e/o socio lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;

b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita");

c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate ai servizi resi in zone di villeggiatura e/o turistiche, purché tale fatto sia esplicitamente indicato nei contratti di assunzione, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione della cooperativa quali le attività concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, o per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- 1) alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento delle attività della cooperativa;
- 2) alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare i servizi resi alla cooperativa.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra.

Precedenze:

- a) il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa cooperativa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi sei mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso;
- b) il lavoratore e/o il socio lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

#### Art. 71 (Ferie e tredicesima)

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per tanti 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Per le festività abolite cadenti nel periodo di lavoro determinato si fa riferimento all'art. 136 del presente contratto.

#### Art. 72 (Trattamento di fine rapporto)

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dal presente C.C.N.L.

#### Nota a verbale 1

In applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione le parti firmatarie del presente contratto demandano alle proprie strutture territoriali.

#### Nota a verbale 2

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le parti, in sede aziendale e/o territoriale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lett. a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

#### Titolo XXIV

#### LAVORO PARZIALE O PART-TIME - PART-TIME "POST-PARTUM" - GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP E DI TOSSICODIPENDENTI

Art. 73 Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori e/o dei soci lavoratori concordano quanto segue.

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- a) orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- b) verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Art. 74 (Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale)

- a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (cooperativa e lavoratore e/o socio lavoratore); tale volontà deve risultare da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno;
- b) nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno un mese lavorativo. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8% della paga base nazionale;
- c) in considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo. Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%. Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero pattuito; tali prestazioni sono retribuite con le maggiorazioni stabilite per il personale a tempo pieno dall'art. 56 del C.C.N.L.;
- d) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti; detta richiesta da parte del lavoratore è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative della cooperativa, la quale, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale darà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente C.C.N.L. verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

I lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.

Art. 75 Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti in cooperativa. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:
  - cooperative che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti:
    - a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
    - b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
    - c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
  - cooperative che occupino complessivamente più di 30 dipendenti:
    - a) 24 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
    - b) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
    - c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale o presso la D.P.L. competente, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festivo, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro.

Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente bilaterale territoriale o, in mancanza nazionale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

#### Art. 76 (Part-time "post-partum")

Al fine di consentire alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le cooperative accoglieranno la richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro l'ambito complessivo del 3% (tre per cento) della forza occupata.

Nelle unità produttive che occupano un numero di lavoratori a tempo indeterminato minore di 35 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore.

Il datore di lavoro accoglierà le richieste a condizione della fungibilità della mansione svolta dal lavoratore richiedente ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 (sessanta) giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Art. 77 I 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 lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori.

Titolo XXV

APPRENDISTATO - CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE - CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PERCORSI DI FORMAZIONE

Art. 78 Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione europea, alla luce delle nuove normative introdotte, ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

Le norme vigenti in materia (legge n. 30/2003, D.Lgs. n. 276/2003 e legge n. 80/2005) hanno modificato la previgente disciplina.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;
- c) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro ed un apprendimento tecnico-professionale.

Art. 79 (Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione)

Il contratto di apprendistato del tipo a) è strettamente correlato alla riforma dell'ordinamento scolastico previsto dalla legge n. 53/2003.

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso appunto il rapporto di lavoro e l'assolvimento dell'obbligo formativo per almeno dodici anni e fino al compimento della maggiore età.

Questa forma di apprendistato è destinata ai giovani e agli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni di età e ha una durata non superiore a 3 (tre) anni; comunque, la durata sarà "mobile" nell'arco temporale considerato, nel senso che andrà determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi conseguiti ed all'accertamento dei crediti formativi conseguiti con la legge n. 53/2003.



La riforma andrà in vigore a partire dall'anno scolastico 2007-2008.

Il contratto di apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

L'apprendistato di tipo a) è disciplinato dalle regioni o dalle province autonome in accordo con il Ministero del lavoro e il Ministero della pubblica istruzione e sentite le Organizzazioni sindacali.

**Art. 80 (Contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di formazione)**

L'apprendistato cosiddetto di tipo b) mira al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, ovvero di un titolo di studio universitario, ovvero di un percorso di alta formazione. Con questa forma di contratto possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni che siano già in possesso di un titolo di studio e vogliano conseguire una qualifica di livello secondario o superiore.

Possono essere assunti, tuttavia, anche soggetti che abbiano compiuto il diciassettesimo anno di età a condizione che siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003.

La durata di questa tipologia contrattuale viene stabilita dalle regioni in accordo con le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'università e altre istituzioni formative.

**Art. 81 (Contratto di apprendistato professionalizzante)**

Lo scopo di questa tipologia contrattuale è di far acquisire al lavoratore non un titolo di studio nell'ambito del sistema "istruzione", ma una qualificazione mediante la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base tecnico-professionali. Infatti, questa forma d'apprendistato non è legata, come le altre due tipologie d'apprendistato, alla necessità dell'apprendista di completare la scuola dell'obbligo o di conseguire un diploma o altre professionalità.

La regolamentazione del contratto d'apprendistato professionalizzante è demandata alle regioni e alle province autonome in accordo con le Organizzazioni sindacali.

Tuttavia, in attesa dell'emanazione della normativa da parte delle regioni e delle province autonome, la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi di categoria stipulati da Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro (art. 13-bis, legge n. 80/2005 di conversione del D.L. n. 35/2005, G.U. n. 111 del 14 maggio 2005 che ha modificato l'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 prevedendo il comma 5-bis).

**Art. 82 (Durata)**

La durata massima del periodo d'apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi, ai fini retributivi e d'inquadramento, sono così fissate:

Quadri

120 giorni di effettiva prestazione lavorativa

1° livello

60 giorni di effettiva prestazione lavorativa

2° e 3° livello

45 giorni di effettiva prestazione lavorativa

4° e 5° livello

30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

6° livello

15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Art. 83 (Inquadramento e trattamento economico)

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così fissati:

### **Inquadramento e trattamento economico**

**Inquadramento finale al termine del periodo di apprendistato**

**Periodi di apprendistato**

**Primo periodo**

**Secondo periodo**

**Terzo periodo**

**Assunzione - Livello - Paga base nazionale**

**Livello - Paga base nazionale**

**Livello - Paga base nazionale**

1° livello

3° livello - P.B.N. [\(1\)](#)

3° livello - P.B.N.

2° livello - P.B.N.

2° livello

4° livello - P.B.N.

4° livello - P.B.N.

3° livello - P.B.N.

3° livello

5° livello - P.B.N.

5° livello - P.B.N.

4° livello - P.B.N.

4° livello

6° livello - P.B.N.

6° livello - P.B.N.

5° livello - P.B.N.

5° livello

6° livello - P.B.N.

6° livello - P.B.N.

6° livello - P.B.N.

**Eventi**

Il periodo d'apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro, deve essere computato per intero nella nuova cooperativa, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Saranno inoltre computati, ai fini della durata dell'apprendistato professionalizzante previsto nel presente articolo, i periodi d'apprendistato svolti, nell'ambito del diritto-dovere d'istruzione e formazione.

L'intero periodo d'apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, ai fini dei vari istituti contrattuali, ma non degli aumenti periodici d'anzianità.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista d'analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

E' demandata alle parti, a livello aziendale, la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

Tale definizione dovrà essere precisata nella lettera di assunzione dell'apprendista.

(1) P.B.N. - Paga base nazionale art. 45 del presente C.C.N.L.

Art. 84 Per tutti i contratti d'apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge n. 25/1955 e dalla legge n. 196/1997, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli apprendisti saranno assicurati:

- a) per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b) per gli assegni al nucleo familiare;
- c) per la malattia e la maternità;
- d) per infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Saranno esclusi, salvo diversa previsione legale da:

- a) trattamenti d'integrazione salariale;
- b) fondo di garanzia t.f.r.;
- c) indennità di disoccupazione.

Art. 85 (Malattia - Infortuni)

In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di

comporto - il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:

1) nei primi due periodi d'apprendistato:

a) dal 4° al 20° giorno di malattia: 40% della retribuzione normale dell'apprendista;

b) dal 21° al 180° giorno di malattia: 30% della retribuzione normale dell'apprendista;

2) nel terzo periodo d'apprendistato: per tutto il periodo di malattia, entro i limiti dei comports, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista a partire dal quarto giorno.

Art. 86 (Assunzione)

Il contratto d'apprendistato può essere stipulato per lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore a 6 anni.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'apprendista, si fa riferimento all'art. 43 del presente C.C.N.L.

Per l'assunzione degli apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve garantire e specificare:

a) periodo di prova;

b) l'indicazione della prestazione lavorativa, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;

c) la durata del periodo d'apprendistato;

d) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;

e) il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali e aziendali e la normativa regionale di settore);

f) la definizione della qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003 (per il contratto di tipo b);

g) la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo apprendista partecipante;

h) la definizione della qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003;

i) il compenso che non può essere legato a tariffe di cottimo;

j) il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo;

k) l'indicazione di un monte ore di formazione congruo al conseguimento della qualifica professionale;

l) l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno.

La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o

nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";  
m) la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

Art. 87 La cooperativa non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei diciotto mesi precedenti.

Se nei mesi precedenti sono scaduti meno di tre contratti d'apprendistato, la cooperativa è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- 1) i dimissionari;
- 2) i licenziati per giusta causa;
- 3) chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 88 (Il periodo di prova)

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

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 53 del presente C.C.N.L. validi per il livello finale di qualificazione dell'apprendista.

Entro il termine del periodo di prova stabilito le parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro, in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del lavoratore, deve essere scritto e firmato dal dipendente al momento della stipula del contratto.

I diritti.

Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti di legge e del contratto previsti per gli apprendisti che abbiano superato il patto di prova.

E' ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione.

E' facoltà della cooperativa sospendere, in caso di malattia, il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di quadro od impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione proroga in egual modo la durata del patto di prova.

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



Art. 89 (Proporzione numerica)

La cooperativa nel numero di apprendisti da assumere non può superare il 100% dei lavoratori qualificati.

Se una cooperativa ha alle proprie dipendenze dipendenti qualificati in numero inferiore o pari a tre, potrà assumere al massimo tre apprendisti.

Art. 90 (Formazione: Contenuti)

Per la formazione degli apprendisti i datori di lavoro faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente accordo.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi, così come articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

- 1) i contenuti e le competenze accoglienza, valutazione del livello d'ingresso e definizione del patto formativo;
- 2) competenze relazionali;
- 3) organizzazione ed economia;
- 4) disciplina del rapporto di lavoro;
- 5) sicurezza sul lavoro.

Le attività a carattere tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- 1) competenze di settore:
  - 1) conoscere le caratteristiche del settore;
  - 2) conoscere la cooperativa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;
  - 3) saper operare nel rispetto delle norme delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi;
  - 4) conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto dei servizi, di processo e contesto;
- 2) competenze di aree:
  - 1) conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione dei servizi;
  - 2) sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;
  - 3) saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;
  - 4) conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;
  - 5) conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;

- 6) conoscere i sistemi di tutela del consumatore;
- 7) conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;
- 8) conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari;
- 3) competenze di profilo:
  - 1) riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;
  - 2) conoscere la merceologia;
  - 3) saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni e materiali;
  - 4) leggere ed interpretare la documentazione tecnica;
  - 5) saper utilizzare i principali software applicativi;
  - 6) saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale;
  - 7) saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche;
  - 8) conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita dei servizi;
  - 9) conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti;
  - 10) saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita di servizi;
  - 11) conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

La formazione per l'apprendista professionalizzante è erogata per tutte le qualifiche di cui all'art. 43 del presente C.C.N.L.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le parti firmatarie il presente accordo considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra regioni, province ed Associazioni datoriali e sindacali competenti per territorio.

#### Dichiarazione a verbale

Le parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal precedente art. 90, convengono sull'opportunità di costituire un'apposita Commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.

Le parti richiamando la normativa vigente e considerando il carattere sperimentale della normativa, delegano ad una Commissione paritetica costituita nell'ambito dell'Ente bilaterale nazionale, la definizione di regole condivise per l'individuazione dei contenuti che saranno oggetto dell'obbligo formativo.

#### Art. 91 (Tutor)

Le parti s'impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3, legge n. 196/1997 e dell'art. 4, D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di "tutor", comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle cooperative con meno di 15 dipendenti.

Art. 92 (Competenze degli Enti bilaterali)

Le parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate e suggerite dagli enti pubblici o dagli Enti bilaterali (ENBOA o ERBOA regionali).

Gli Enti bilaterali (ENBOA e ERBOA regionali) sono altresì indicati come soggetti ai quali il datore di lavoro e l'apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale "ENBOA" intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.

Le parti, attraverso l'"ENBOA" definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a) le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alla cooperativa;
- b) la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c) le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che abbiano intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne alla cooperativa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine la cooperativa, attesta l'attività formativa svolta.

Art. 93 (Trattamento normativo)

L'apprendista, ha diritto, durante il periodo d'apprendistato, allo stesso trattamento normativo, previsto dal presente contratto, dei lavoratori della qualifica con la quale egli compie il tirocinio. Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro.

Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente C.C.N.L.

Art. 94 (Obblighi del datore di lavoro)

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- 1) impartire o fare impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al

- fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- 2) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
  - 3) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
  - 4) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
  - 5) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 3 (tre) ore settimanali per non più di 8 mesi l'anno;
  - 6) per gli apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente n. 3, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al 6° livello del presente C.C.N.L., sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

#### Art. 95 (Doveri dell'apprendista)

L'apprendista deve:

- 1) seguire le istruzioni del tutor, del datore di lavoro o della persona incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- 2) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- 3) frequentare assiduamente e diligentemente i corsi d'insegnamento complementare;
- 4) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di cooperativa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

#### Art. 96 (Diritti dell'apprendista)

All'apprendista si applica, in quanto compatibile con la legislazione vigente, lo stesso trattamento contrattuale previsto per i lavoratori a tempo indeterminato.

L'apprendista ha diritto a ricevere la formazione e all'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli produttivi.

L'apprendista non potrà essere adibito a:

- a) lavoro straordinario;
- b) lavoro supplementare (con esclusione della formazione esterna);
- c) lavoro a turno notturno o festivo per le cooperative che operano su 24 ore.

Nota a verbale 1

Le parti si riuniranno ogni qualvolta saranno apportate modifiche od integrazioni alle leggi vigenti in materia d'apprendistato.

#### Nota a verbale 2

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, s'incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

#### Titolo XXVI

#### TELELAVORO

Art. 97 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 (lavoratore dipendente e/o socio lavoratore) svolge la prestazione lavorativa e la cooperativa.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, e quindi parte dell'organizzazione della cooperativa, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla cooperativa.

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

Art. 98 Il telelavoro può essere di tre tipi:

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

Art. 99 Il telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoratori subordinati.

Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto a part-time o a tempo determinato, sia per il telelavoro domiciliare, sia per quello remotizzato.

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

Art. 100 Il telelavoro ha carattere volontario sia per la cooperativa che per il lavoratore dipendente.

Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore 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 da effettuarsi dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L.

Art. 101 Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali della cooperativa.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente C.C.N.L.

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

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

Il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore che passa al telelavoro nel corso del rapporto conserva per intero il proprio "status" acquisito.

Art. 102 La cooperativa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali.

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

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

E' demandata alla contrattazione da effettuarsi tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 103 La cooperativa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali, che dalle leggi vigenti in materia, le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 104 Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione da effettuarsi tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., prima dell'inizio del contratto di telelavoro.

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

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

Art. 105 Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., è demandato:

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

Art. 106 Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

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

Art. 107 Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti o dei soci lavoratori che operano all'interno della cooperativa.

Art. 108 La predisposizione della 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.

## Titolo XXVII

### DIRITTO ALLO STUDIO - CONGEDO PER FORMAZIONE

Art. 109 Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori le cooperative concederanno nei casi e nelle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova e che intendono frequentare corsi di studi compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge n. 1859/1969 o riconosciuti in base alla legge n. 86/1942 nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diploma universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

I lavoratori dipendenti e/o i soci lavoratori che intendono frequentare i predetti corsi di studio tenuti da istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite", comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti, a carico della cooperativa ed a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 (centocinquanta) per un fattore pari al decimo del numero totale dei

dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dalla cooperativa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata, dovrà essere comunque garantito il normale svolgimento dell'attività, eventualmente mediante accordi con le Rappresentanze sindacali.

Nelle cooperative fino a 200 dipendenti, gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro-capite" per triennio, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle regioni, corsi di studio correlati all'attività della cooperativa, avranno diritto ad usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste dal presente articolo.

I lavoratori stranieri assunti a tempo indeterminato avranno diritto ad usufruire, qualora dimostrino di essere continuativamente in Italia da meno di un anno, di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli istituti e gli enti in tale comma indicati.

Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, "pro-capite" nel triennio è elevato a 250 ore.

Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a conoscenza delle predette 250 ore.

Ai fini di cui sopra, il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda iscritta alla cooperativa nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 3, quali età, anzianità di servizio,



caratteristiche dei corsi di studio, ecc.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire alla cooperativa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali o, in loro assenza, del Comitato paritetico sull'interpretazione contrattuale.

Le cooperative erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al comma 3, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Nota a verbale

Le cooperative potranno destinare il monte ore di cui al presente articolo per la formazione dei lavoratori su tematiche specifiche, quali: sicurezza, ambiente, qualità, innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo, ecc.

Art. 110 I lavoratori studenti usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame.

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con le modalità e nei limiti fissati dalla legge.

Tali aspettative, non retribuite, non comporteranno alcun onere per la cooperativa, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto.

Per usufruirne, i lavoratori interessati dovranno farne richiesta all'impresa, con 30 giorni di anticipo, fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge.

Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.

La richiesta sarà autorizzata fatti salvi i casi di oggettive esigenze tecnico-organizzative.

Può usufruire di tale aspettativa un solo lavoratore per ogni anno solare e per un massimo di 30 giorni di calendario.

Titolo XXVIII

**LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP**

Art. 111 Nel caso d'assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e il presente C.C.N.L.

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento

lavorativo delle persone diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convergono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera d'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecniche-organizzative delle cooperative.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, la cooperativa e qualora presente la R.S.A., verificheranno, le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte affinché sia realizzato l'avviamento in un'altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative, perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti diversamente abili, allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992.

## Titolo XXIX CONTRATTO D'INSERIMENTO

Art. 112 Il contratto d'inserimento è quel contratto che, attraverso un progetto individuale d'adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad uno specifico contesto lavorativo, mira all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori.

Art. 113 Il contratto d'inserimento ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

- 1) soggetti d'età compresa tra 18 e 29 anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);
- 2) disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni d'età; si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi (D.Lgs. n. 297/2002, art. 1, comma 1);
- 3) lavoratori disoccupati con più di 50 anni d'età;
- 4) lavoratori che non abbiano lavorato per almeno 2 anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa;
- 5) donne senza limiti d'età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;

6) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico (ai sensi dei criteri dettati dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104).

Art. 114 In presenza dei requisiti soggettivi richiesti dall'articolo precedente, il contratto d'inserimento può essere utilizzato anche per favorire l'ingresso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extracomunitari.

I datori di lavoro che possono stipulare i contratti d'inserimento sono:

- 1) Cooperative, loro consorzi e gruppi di cooperative. Quanto ai consorzi od ai gruppi di cooperative il progetto d'inserimento può prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate. In tal caso si potrà dare l'ipotesi di un unico contratto di lavoro d'inserimento con una singola società del consorzio o del gruppo che, però, potrà "inviare" il lavoratore, ai fini del progetto d'inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo. In tal caso, il limite percentuale previsto dall'art. 54, comma 3, sarà computato esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro;
- 2) Associazioni professionali;
- 3) Associazioni sindacali e socio-culturali;
- 4) Organizzazioni e Associazioni di categoria.

Per poter assumere con questo contratto, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Art. 115 Sono esclusi dal computo del 60% i lavoratori:

- 1) dimessi;
  - 2) licenziati per giusta causa;
  - 3) che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
  - 4) che non abbiano superato il periodo di prova e, infine, lavoratori i cui contratti non sono stati trasformati a tempo indeterminato nel numero massimo di quattro.
- Il raggiungimento di questa misura si ottiene anche qualora il contratto sia stato trasformato prima della sua naturale scadenza.

Tali modalità non trovano applicazione se nei 18 mesi precedenti sia scaduto un solo contratto d'inserimento.

Rimangono in vigore le disposizioni dettate dall'art. 20 della legge n. 223/1991 in materia di contratti di reinserimento qualora le stesse siano più favorevoli.

Per l'applicazione del disposto normativo dell'art. 20 citato, possono stipulare il contratto d'inserimento lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione. I soggetti per cui risulta applicabile tale normativa sono i lavoratori edili che hanno lavorato per almeno 18 mesi e che sono stati licenziati da cooperative che operino in aree nelle quali il CIPI accerta un alto tasso di disoccupazione conseguente al previsto completamento d'impianti industriali o d'opere pubbliche di grandi dimensioni.

#### Art. 116 (Forma e contenuti)

Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro.

Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale.

L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il dipendente s'intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

- a) la durata;
- b) la categoria d'inquadramento;
- c) il progetto individuale d'inserimento;
- d) l'eventuale periodo di prova;
- e) l'orario di lavoro;
- f) il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, esso può essere stipulato anche in forma part-time purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

#### Art. 117 (Il progetto individuale d'inserimento)

Per poter stipulare il contratto d'inserimento è necessaria la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale d'inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali territoriali o aziendali oppure all'interno di Enti bilaterali.

Il fine è quello di adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest'ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità dello stesso contratto. In tal caso il contratto di inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

#### Art. 118 (Durata)

Il contratto d'inserimento, secondo l'art. 57 del D.Lgs. n. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

Per i portatori di handicap psico-fisici, la durata può pattuirsi fino a 3 anni.

Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

- a) assenza per maternità;
- b) servizio militare e/o civile;
- c) malattie di durata superiore a 20 giorni continuativi.

Il contratto d'inserimento non può essere rinnovato tra le stesse parti ma è permesso stipulare

un nuovo contratto d'inserimento con un diverso datore di lavoro; inoltre, le eventuali proroghe di cui alle lett. a), b) e c) che precedono non possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all'effettivo termine finale) di 18 o 36 mesi.

Nell'ipotesi di superamento del limite 18/36 mesi, il contratto d'inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

#### Art. 119 (Modalità della formazione)

Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore inerente l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d'organizzazione aziendale.

La formazione teorica deve, inoltre, essere accompagnata da successive fasi d'addestramento specifico.

Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo previsto dal D.Lgs. n. 276/2003 all'art. 2 e approvato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con il D.M. 10 ottobre 2005. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità del contratto d'inserimento, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore alla fine del periodo d'inserimento, maggiorata del 100%.

Il contratto di lavoro, però, non si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 120 I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture formative paritetiche, ove presenti. In alternativa sono soggetti abilitati:

- 1) la cooperativa;
- 2) i suoi preposti qualificati;
- 3) un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

#### Art. 121 (Disciplina del rapporto di lavoro)

Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D.Lgs. n. 368/2001 e successive integrazioni o modifiche) e dal Titolo XXIII del presente C.C.N.L.

Le percentuali massime di lavoratori assunti con contratto d'inserimento non possono superare il 10% (dieci per cento) dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di un lavoratore ed arrotondamento superiore.

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria d'inquadramento di un lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli rispetto ad un lavoratore già qualificato, a parità di mansioni svolte.

I lavoratori assunti con contratto d'inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

Titolo XXX

#### OCCUPAZIONE FEMMINILE

Art. 122 Le parti s'incontreranno periodicamente a livello regionale, provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile.

A tal fine, saranno costituiti Comitati per le pari opportunità, per la progettazione e l'attuazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse pubbliche di sostegno.

Titolo XXXI

#### OCCUPAZIONE STRANIERI

Art. 123 Le parti preso atto del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese e dell'occupazione dei cittadini stranieri, ritengono necessario affrontare tale tematica e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studi e di ricerca finalizzate alla promozione d'interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale ed aziendale).

Le parti s'impegnano a promuovere condizioni di parità all'accesso dei lavoratori stranieri a tutte le forme d'impiego previste dal presente C.C.N.L., compatibilmente con le condizioni di soggiorno in Italia, del cittadino straniero.

Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante le ripercussioni nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare agli Enti bilaterali nazionale e regionali o agli Enti di formazione, costituiti dalle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L., anche mediante la costituzione di una apposita Commissione paritetica, un ruolo attivo volto a:

- 1) razionalizzare ed incrementare la formazione integrativa dei lavoratori migranti;
- 2) attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica dedicata ad attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, sia all'acquisizione dei principi civici del nostro ordinamento (doveri e diritti del cittadino).

Gli Enti di formazione dovranno determinare un piano d'azione che realizzi:

- a) la possibilità di fornire corsi d'alfabetizzazione con mutualità dei costi;
- b) la razionalizzazione delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva;
- c) l'attuazione dei programmi di formazione civica.

Le parti possono ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 286/1998 stipulare convenzioni dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti stagionali.

Titolo XXXII

## RIPOSO GIORNALIERO - RIPOSO SETTIMANALE

Art. 124 Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 (undici) ore consecutive di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003.

In attesa della regolamentazione di quanto sopra riportato e fatte salve le ipotesi già convenute al 2° livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 (undici) ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- 1) cambio del turno;
- 2) interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
- 3) manutenzioni svolte verso terzi;
- 4) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 5) allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
- 6) allestimenti in genere;
- 7) cooperative che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 (undici) ore;
- 8) vigilanza degli impianti;
- 8) inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti concordano che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 (nove) ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi, purché tale contrazione sia contenuta entro il massimo di 30 giorni lavorativi per anno solare.

Art. 125 Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra.

Le parti convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, nelle sue eccezioni:

- 1) al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle cooperative che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- 2) al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la durata complessiva di esso, ogni 14 (quattordici) giorni o nel diverso periodo che sarà determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno una giornata ogni sei giornate effettivamente lavorate.

Le parti convengono, in via transitoria, che in attesa della stipula degli accordi integrativi di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana è pari a 20 (venti) ore. In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, è dovuta un'indennità fissa di € 5 (cinque) per ciascuna settimana soggetta a

rinvio (massimo 4 settimane/mese).

### Titolo XXXIII

#### PERMESSI RETRIBUITI - PERMESSI NON RETRIBUITI - PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI

Art. 126 Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti figli, ecc.), da chiedere, salvo imprevedibilità ed urgenza, almeno entro la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 16 (sedici) ore l'anno.

Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore, contemperando le esigenze di lavoro della cooperativa.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non siano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno solare di maturazione, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati e preventivamente autorizzati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando, compatibilmente agli orari d'apertura della cooperativa, le ore d'assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Ai sensi dell'art. 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano a funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

Art. 127 Periodi d'aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico della cooperativa né gravi compromissioni dell'attività produttiva.

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore l'anno.

Nel corso delle aspettative non retribuite non maturano, "pro-quota", sia le retribuzioni dirette, sia quelle differite.

Convenzionalmente, non matura 1:1.904 del rateo per ciascuna ora effettivamente lavorata.



Art. 128 Come previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di 3 (tre) giorni lavorativi l'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice o il socio lavoratore, possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità d'espletamento dell'attività lavorativa.

Il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati e per il relativo numero di giorni indicati:

## **Giorni**

Matrimonio di un figlio/a

1

Nascita o adozione di un figlio/a

2

Decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli

3

Decesso di un suocero, di un nonno

3

## **Classificazione del personale**

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52.

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

Titolo XXXIV

**SOSPENSIONE - RIDUZIONE ORARIO LAVORO - SOSTE - BANCA ORE**

Art. 129 In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente/socio lavoratore quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, la cooperativa ha diritto di porre in libertà i dipendenti/soci lavoratori interrompendo così la retribuzione.

Art. 130 In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori dipendenti/soci lavoratori, la cooperativa può accordarsi con loro per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni.

In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non maturerà alcuna mensilità aggiuntiva escluso il t.f.r.

Art. 131 Per la sospensione superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore e per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente/socio lavoratore o della cooperativa è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 132 Nel caso di punte di lavoro di più intensa attività e di prevedibili periodi d'attività ridotta, la cooperativa potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b) recuperare, mediante rarefazione le ore lavorate nell'intensificazione;
- c) ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Nell'esercizio dei poteri previsti al 1° comma, la cooperativa potrà:

- 1) superare l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
- 2) ridurre l'orario contrattuale ordinario settimanale sino ad un minimo di 32 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;
- 3) nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore con previsione di successivo recupero ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore settimanali, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al lavoratore nel conto della banca delle ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1 (uno) sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 10% per le ore eccedenti.

Le ore eccedenti dovranno essere contabilizzate, quali crediti del lavoratore, nella banca delle ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 (due) spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente deduzione delle ore non effettivamente lavorate, dal conto della banca delle ore individuale.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 3 (tre) spetterà la sola maggiorazione del 10% per le ore eccedenti le 40 settimanali nella successiva fase di intensificazione, e il recupero avverrà alle stesse condizioni del regime previsto al punto 1 (uno).

Il saldo massimo della banca delle ore potrà essere di 192 ore a favore del lavoratore o della cooperativa.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo. In caso di cessazione il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito comporterà maggiorazione del 20%.

Esclusivamente su richiesta del lavoratore eventuali saldi d'intensificazione potranno essere retribuiti con la retribuzione corrente maggiorata del 20% pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 30% (10% all'atto dell'intensificazione e 20% all'atto della liquidazione).

Le ore d'intensificazione si considerano agli effetti normativi ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale pertanto eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei

limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione di rarefazione o d'intensificazione dovrà essere data al lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

La volontaria accettazione del minore preavviso determina il diritto del lavoratore dipendente/socio lavoratore di percepire le seguenti indennità:

- a) da 72 a 24 ore: 0,20 centesimi all'ora di minore preavviso;
- b) da 24 a 0 ore: 0,40 centesimi all'ora di minore preavviso.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici saranno proporzionati "pro-quota" salvo le percentuali di maggiorazioni.

La maggiorazione, di cui ai punti che precedono, non concorre a formare la base di calcolo del t.f.r.

#### Titolo XXXV

#### RIDUZIONE DELL'OCCUPAZIONE

Art. 133 Per periodi di prevista lunga sospensione di lavoro, dove si può configurare anche una riduzione dell'occupazione aziendale, per mancanza di commesse od altro, la cooperativa, i dipendenti e le Organizzazioni sindacali stipulanti possono accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare licenziamenti e perdite di maestranze specializzate.

#### Nota a verbale

Le parti si faranno carico presso le sedi competenti di richiedere una modificazione della legge che garantisca la salvaguardia del potere d'acquisto dei salari, in presenza di retribuzioni ridotte per effetto dell'articolo di cui sopra.

#### Titolo XXXVI

#### FESTIVITA' - FESTIVITA' ABOLITE

Art. 134 Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente C.C.N.L., i giorni appresso specificati:

- a) festività nazionali:
  - 1) 25 aprile - ricorrenza della Liberazione;
  - 2) 1° maggio - festa dei lavoratori;
  - 3) 2 giugno - festa della Repubblica;
- b) festività infrasettimanali:
  - 1) il 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
  - 2) il 6 gennaio - Epifania;
  - 3) il giorno del lunedì di Pasqua;
  - 4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
  - 5) il 1° novembre - Ognissanti;

- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 7) il 25 dicembre - Santo Natale;
- 8) il 26 dicembre - Santo Stefano;
- 9) la solennità del Santo Patrono.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 45 (quarantacinque) ore, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a 9 (nove) ore.

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

Per le festività cadenti nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice dipendente ha diritto all'indennità posta 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 lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui all'art. 59 del presente C.C.N.L.

#### Art. 135 (Religioni e fedi diverse)

I dipendenti di religione non cristiana, le cui ricorrenze siano riconosciute dallo Stato come festività, comunicheranno tale fatto al datore di lavoro e potranno godere delle stesse, con retribuzione, sino a concorrenza, alternativa alla retribuzione delle festività oppure, quando compatibile con l'organizzazione del lavoro e previo accordo con il datore, potranno recuperare le predette loro festività nei giorni di sabato, di domenica e/o nelle festività infrasettimanali di cui al punto 2 dell'art. 134.

#### Art. 136 (Festività abolite)

Gli importi delle festività soppresse, (pari ad una giornata di retribuzione per ogni festività) vanno versati all'ENMOA, art. 193 del presente C.C.N.L., per attività mutualistiche ed assistenziali a favore dei dipendenti lavoratori.

Le festività abolite sono:

- 1) 19 marzo festività di San Giuseppe;
- 2) il giorno dell'Assunzione;
- 3) il giorno del Corpus Domini;
- 4) il 29 giugno SS. Pietro e Paolo.

Gli importi derivanti dalle festività abolite rientrano tra le somme previste dall'art. 12 della legge n. 153/1969, riformulato dal D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 e dunque sono non imponibili ai

fini fiscali e previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali.

#### Titolo XXXVII

#### INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 137 La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di 2 (due) ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti e/o i soci lavoratori ed il datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio.

#### Titolo XXXVIII

#### CONGEDO PER MATRIMONIO

Art. 138 Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore non in prova, sarà concesso in occasione del matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, per gli impiegati e gli operai decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore apprendista ha diritto al pagamento di 80 (ottanta) ore di normale retribuzione.

Per 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 lavoratore dipendente e/o dal socio lavoratore, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

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

Le disposizioni del presente articolo non si applicano per i lavoratori dipendenti e/o per i soci lavoratori con contratto a termine.

#### Titolo XXXIX

#### VOLONTARIATO

Art. 139 Per il lavoratore dipendente e/o per il socio lavoratore impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal D.P.R. n. 61 del marzo 1994, dalla legge n. 162/1992 e dal D.M. n. 379/1994 applicativo della stessa.

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

Ai lavoratori dipendenti e/o ai soci lavoratori "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/1987 e n. 266/1991, 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 fino ad un massimo di 2 anni.

Titolo XL  
MATERNITA'

Art. 140 I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti e dai regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti.

Le parti concordano che le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 in materia di permessi post-parto, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971 nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte costituzionale.

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

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice dipendente e/o la socia lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato d'assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente e/o la socia lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro a norma delle leggi vigenti.

Per le assenze conseguenti o correlate alla gravidanza od al puerperio l'INPS eroga le prestazioni economiche previste dalla legge. Il datore di lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione a quanto legalmente dovuto ad eccezione dell'indennità del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

Il datore di lavoro anticiperà le indennità dovute dall'INPS ponendole a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici dipendenti e/o delle socie lavoratrici assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del 6° comma dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

I periodi d'assenza obbligatoria sono computati agli effetti indicati dall'art. 6 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo d'assenza facoltativa di cui alla lett. d) dell'art. 6, è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

La lavoratrice madre dipendente e/o la socia madre lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno d'età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge quali:

- licenziamento per giusta causa;
- cessazione dell'attività della cooperativa;
- ultimazione dell'attività stagionale per la quale la lavoratrice madre era stata assunta o

cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per scadenza dei termini.

Dichiarazione a verbale

Le parti, al fine di incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della lavoratrice madre, s'impegnano a promuovere in tutte le sedi istituzionali proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale.

A tal fine, le parti s'incontreranno entro 90 giorni per individuare percorsi e proposte in relazione a quanto sopra.

Titolo XLI

FERIE

Art. 141 Il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore di cui al presente contratto matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 (ventotto) giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie maturano mensilmente "pro-quota" nella misura di 13,33 ore per ciascun mese lavorato.

Compatibilmente con le esigenze della cooperativa e dei lavoratori dipendenti e/o il socio lavoratore, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane.

Le ferie non potranno essere ordinariamente frazionate in più di tre periodi.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

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

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore la paga base nazionale oltre agli emolumenti fissi mensilmente ricorrenti.

La malattia che coincide con il periodo di ferie, ne sospende il godimento, fatti salvi i casi in cui l'INPS o l'ASL, su richiesta della cooperativa o autonomamente, accertino che il tipo di malattia diagnosticata è compatibile con il proficuo godimento delle ferie cioè con la funzione propria delle ferie di recupero delle energie psico-fisiche.

In ambedue i casi di cui sopra, il periodo di ferie non goduto sarà utilizzato in un momento successivo, previo accordo con la cooperativa.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno. Il mese di assunzione o di cessazione si intende mese intero nel caso siano state lavorate



almeno 88 ore ordinarie.

Nel caso di lavoratore e/o di socio lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

#### Titolo XLII

#### ASPETTATIVA PER MALATTIA OD INFORTUNIO

Art. 142 Al lavoratore dipendente/socio lavoratore assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni deve essere concesso, salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla legge, un periodo d'aspettativa continuativo o frazionato in due periodi senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, (ivi compreso il t.f.r.), pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata fino ad un massimo di 6 (sei) mesi, con conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore dipendente/socio lavoratore che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato a tutti gli effetti dimissionario.

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

Salvo diverso accordo scritto con la cooperativa, il lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").

Nel caso in cui durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo con la cooperativa, il lavoratore/socio lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.

Il lavoratore dipendente/socio lavoratore ammalato o infortunato sul lavoro, potrà richiedere il prolungamento del periodo d'aspettativa per un ulteriore periodo, la cui durata massima sarà pari al 50% di quanto previsto al 1° comma del presente articolo (7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di tre mesi), alle seguenti condizioni:

- 1) che siano esibiti dal lavoratore dipendente/socio lavoratore regolari certificati medici;
- 2) che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro;
- 3) che il periodo richiesto sia considerato d'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il t.f.r.

#### Titolo XLIII

#### MALATTIA - INFORTUNI

Art. 143 L'assenza per malattia, salvo i casi di giustificato impedimento, deve essere comunicata entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio del lavoro. Inoltre, il lavoratore dipendente/socio lavoratore deve trasmettere alla cooperativa, entro 2 (due) giorni dall'inizio della malattia, il relativo certificato medico.

In mancanza di ciascuna delle due comunicazioni che precedono, e salvo il caso di comprovato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore dipendente/socio lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.

Quando il lavoratore dipendente/socio lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, lo stesso resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo.

In mancanza di tali comunicazioni, salve giustificate ragioni d'impedimento, le assenze scaturite da infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla legge per il ritardo o la mancata comunicazione.

In caso d'assenza per malattia o infortunio è assicurato il seguente trattamento:

A) Periodo di comporto

- 1) Il lavoratore dipendente/socio lavoratore non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, in caso di malattia ha diritto al mantenimento del posto di lavoro (cosiddetto periodo di comporto) per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di complessivi sei mesi, nel periodo degli ultimi 5 anni;
- 2) il lavoratore dipendente/socio lavoratore non in prova, con anzianità di servizio superiore a due anni, in caso di malattia ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di sei mesi, con l'incremento di una settimana per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite complessivo di 12 (dodici) mesi, pari a 365 giorni di prognosi complessiva, nel periodo di 5 (cinque) anni;
- 3) in caso d'infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente/socio lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro od il certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro;
- 4) in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente/socio lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati, salvo il caso d'invalidità od inabilità permanente, per le quali la cooperativa può recedere senza preavviso, è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro con riconoscimento del preavviso contrattuale.

B) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale l'azienda corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto previsto ai punti C) e D) che seguono.

C) Caso di malattia e/o infortunio non professionale

1) I primi 3 giorni (carenza) sono retribuiti, nella percentuale dell'80% solo se si tratti di una assenza per malattia superiore a 10 giorni, o anche di durata inferiore qualora l'assenza sia dovuta al ricovero o degenza in strutture ospedaliere o equivalenti e tali circostanze siano debitamente documentate.

2) Per il lavoratore dipendente/socio lavoratore con anzianità di lavoro fino a 2 (due) anni: integrazione della prestazione INPS fino a garantire l'80% dell'intero trattamento economico netto che avrebbe percepito lavorando, per la durata massima del periodo di comporto contrattuale per sommatoria di 6 (sei) mesi.

3) Per il lavoratore dipendente/socio lavoratore con anzianità di lavoro superiore a due anni: integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 90% dell'intero trattamento economico netto per i primi 6 (sei) mesi ed il 40% per il residuo comporto contrattuale, sempre entro il limite massimo complessivo nel quinquennio di 12 (dodici) mesi.

4) Gli ulteriori benefici previsti dalle prestazioni mutualistiche d'origine contrattuale.

Salvo diversa intesa, eventuali prestazioni mutualistiche, garantite anche con contribuzione della cooperativa, non concorreranno a formare le percentuali di garanzia del trattamento economico complessivamente dovuto al collaboratore per il caso di malattia.

D) Caso d'infortunio o malattia professionale

1) Per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando.

2) Per il 1°, 2°, 3°, giorno successivi alla data dell'evento l'80% della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando.

3) Per i successivi giorni dal 4° all'89°, un'integrazione della prestazione INAIL nella misura del 40% della retribuzione che avrebbe percepito lavorando.

4) Dal 90° giorno e successivi, un'integrazione della prestazione INAIL nella misura atta a garantire il 70% della retribuzione netta che l'infortunato avrebbe percepito lavorando.

5) Nel caso d'infortunio "in itinere" le integrazioni aziendali alle prestazioni INAIL, ad eccezione del primo giorno a tutti gli effetti considerato come lavorato, saranno quelle necessarie a garantire il trattamento economico complessivo netto equivalente al caso di malattia e/o infortunio non professionale.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo inizia dal primo giorno d'assenza mentre, ai fini del comporto, il computo opera nell'arco mobile degli ultimi 5 anni.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova, non è dovuta al lavoratore dipendente/socio lavoratore nessuna integrazione da parte della cooperativa.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle Unità sanitarie locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

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

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge vigenti sia nazionali sia regionali.

#### Titolo XLIV INFORTUNI SUL LAVORO - POLIZZA INFORTUNI

Art. 144 Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.

Per gli infortuni sul lavoro, riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dopo l'entrata in vigore del presente C.C.N.L., le cooperative garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali minimi:

- 1) per morte: euro 25.000,00;
- 2) per invalidità permanente totale: euro 35.500,00.

Resta ferma la facoltà per le cooperative di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore eventualmente già in atto nella cooperativa. Nota a verbale

Le parti demandano all'ENMOA la realizzazione del regolamento e la stipula dei contratti assicurativi.

#### Titolo XLV GRATIFICA NATALIZIA

Art. 145 In occasione delle feste natalizie la cooperativa dovrà corrispondere al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di lavoro prestato presso la cooperativa.

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 88 (ottantotto) ore ordinarie lavorate nel mese è computato come mese intero.

#### Titolo XLVI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 146 La normale retribuzione del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- 1) paga base nazionale di cui all'art. 45 del presente C.C.N.L.;

- 2) elemento economico "Premio variabile o premio produzione presenza", di cui all'art. 18 del presente C.C.N.L.;
- 3) eventuali scatti di anzianità, di cui all'art. 147 del presente C.C.N.L.;
- 4) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia di primo che di secondo livello, di cui all'art. 18 del presente C.C.N.L.;
- 5) eventuali elementi retributivi pattuiti con i singoli lavoratori.

L'elemento economico "Premio variabile o premio produzione presenza" deve essere calcolato fra le parti stipulanti il presente C.C.N.L. nella contrattazione di secondo livello.

A titolo sperimentale, in assenza della predetta contrattazione avente contenuti economici, dal 1° gennaio 2011 dovranno riconoscersi i seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità, utili per il calcolo del t.f.r., a titolo di voce forfetaria sostitutiva della contrattazione di 2° livello:

### **Indennità sostitutiva per mancanza di contrattazione di**

#### **Livelli**

#### **2° livello dal 1° gennaio 2011**

Quadri

39,50

1°

36,50

2°

35,00

3°

33,00

4°

32,00

5°

31,00

6°

30,22

L'importo riconosciuto a titolo d'indennità sostitutiva di 2° livello è assorbibile, sino a concorrenza, in caso di successiva contrattazione ed accordo di 2° livello.

Al riguardo saranno eventualmente applicabili, previa ratifica delle parti stipulanti, le determinazioni assunte con il Protocollo di cui all'art. 2.4 dell'accordo interconfederale del 20 aprile 2009 (Minimo di garanzia retributiva).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete per tutto il periodo dell'incarico e della responsabilità, una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale.

La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale:

- a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
- c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

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

#### Titolo XLVII

#### AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Art. 147 Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa cooperativa il dipendente e/o il socio lavoratore ha diritto a 10 (dieci) scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione ed in tale data il dipendente deve aver già compiuto il 18° anno di età e non essere apprendista.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure con le seguenti decorrenze:

Livelli	Euro
Quadri Direzione	26,50
Quadri	25,50
1°	24,50
2°	23,50
3°	22,50
4°	21,50
5°	20,50
6°	20,50

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

#### Titolo XLVIII

#### TRASFERITA - INDENNITA' PER USO DI MEZZO DI TRASPORTO DI PROPRIETA' DEL LAVORATORE

Art. 148 Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e d'altre eventuali spese incontrate per conto della cooperativa, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera pari a 1/52° della paga base nazionale mensile.

L'indennità di trasferta ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, l'eventuale prolungamento d'orario ed i tempi di viaggio eccedenti le 8 ore giornaliere.

Se al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore sono state attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico della cooperativa.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dipendente, deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di trasporto per usura del mezzo, un compenso da determinare direttamente tra il datore di lavoro ed il lavoratore dipendente, ovvero, in difetto, dalla Commissione di garanzia e conciliazione di cui all'art. 179 del presente C.C.N.L.

#### Titolo XLIX

#### INDENNITA' DISAGIO - PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 149 (Campo di applicazione)

Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutte le cooperative che occupino più di 10 dipendenti, inclusi gli apprendisti.

Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o "pro-rata" in caso di frazioni utili di mese. I lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.

Art. 150 (Contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale)

Le cooperative con meno di 10 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale, l'erogazione delle indennità di cui al presente titolo.



Art. 151 (Indennità trasporto)

Le cooperative che richiedano al proprio personale di recarsi a lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo di mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità giornaliera:

- 1) per i dipendenti che risiedono in comuni con più di un milione di abitanti 4,00 euro al giorno;
- 2) per i dipendenti che risiedono in comuni con più di cinquecentomila abitanti 3,50 euro al giorno;
- 3) per i dipendenti che risiedono in comuni con più di centomila abitanti 3,00 euro al giorno;
- 4) per i dipendenti che risiedono in comuni con più di diecimila abitanti 2,50 euro al giorno;
- 5) per i dipendenti che risiedono in comuni con meno di diecimila abitanti 2,00 euro al giorno.

Resta fermo il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

Art. 152 (Indennità sotterranei)

I lavoratori e/o i soci lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulla salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale, percepiranno un'indennità giornaliera di 0,50 euro.

Art. 153 (Indennità mensa)

Le cooperative con più di 10 dipendenti che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti e/o ai soci lavoratori, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, un'indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "ticket restaurant", pari a 4,00 euro giornalieri.

Nota a verbale

Le parti richiamano la giurisprudenza e la normativa sull'assoluto carattere non retributivo dell'indennità sostitutiva della mensa.

Art. 154 (Indennità locali rumorosi)

I lavoratori e/o i soci lavoratori che prestino l'intera attività lavorativa in locali al cui interno siano attive, per la maggior parte del tempo, stampanti o altri macchinari rumorosi, percepiranno un'indennità giornaliera pari a 0,25 euro.

Art. 155 (Indennità vestiario - Divisa di lavoro)

Le cooperative che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenute a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte di questi ultimi.

I costi delle riparazioni di sartoria, per un importo forfettario di 30,00 euro all'anno per gli uomini e di 60,00 per le donne, saranno erogati direttamente dalla cooperativa ai lavoratori.

I capi saranno sostituiti una volta l'anno e dovranno prevedere indumenti estivi ed invernali.

Art. 156 (Indennità vestiario - Codice di abbigliamento)

Le cooperative che richiedano al proprio personale di vestire secondo determinate regole (cd. Codice di abbigliamento) erogheranno ai dipendenti nei mesi di aprile e settembre una speciale indennità pari a 60,00 euro.

Titolo L

**VIAGGIATORI - PIAZZISTI - RISCHIO MACCHINA**

Art. 157 A decorrere dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L., le spese di riparazione automezzo per danni provocati, senza dolo, da viaggiatori o piazzisti, durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle cooperative nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro 3.000,00 per sinistro (anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate), fermo il diritto di controllo sull'effettività del danno e sulla rispondenza della fattura.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dalla cooperativa. Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

Resta ferma la facoltà per le cooperative di assorbire il suddetto importo nei trattamenti di miglior favore già in atto nella cooperativa.

Titolo LI

**INDENNITA' IN CASO DI MORTE**

Art. 158 In caso di morte del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore, le competenze di chiusura, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti a norma dell'art. 2122 cod. civ., al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

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

In mancanza delle persone indicate al 1° comma, le indennità saranno attribuite secondo le norme della successione legittima.

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

Titolo LII

**CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE - RECLAMI SULLA BUSTA PAGA**

Art. 159 La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

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

Art. 160 Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità del denaro, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore dipendente che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione, ovvero inerente al rapporto di lavoro, deve essere presentato dal lavoratore dipendente, a pena di decadenza, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

#### Titolo LIII CAUZIONI

Art. 161 Per le mansioni che la giustificano, la cooperativa stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in un libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli sono consegnati.

Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria.

In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del lavoratore dipendente/socio lavoratore.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni della cooperativa.

#### Art. 162 (Diritto di rivalsa)

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al lavoratore dipendente/socio lavoratore.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso la Commissione di garanzia e conciliazione di cui all'art. 179 del presente C.C.N.L.

Art. 163 (Ritiro cauzioni per cessazione rapporto)

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il lavoratore e/o il socio lavoratore dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di 15 giorni dalla data di cessazione dal servizio.

Titolo LIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art. 164 Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro per "giusta causa" o per "giustificato motivo".

A) Recesso per "giusta causa"

Si ha quando sia caduto in modo grave, immediato ed irreversibile il rapporto fiduciario nei confronti del lavoratore. A titolo esemplificativo tale recesso si avrà in caso:

- 1) di diverbio litigioso, seguito da vie di fatto all'interno della cooperativa;
- 2) d'insubordinazione verso il datore di lavoro o di lui preposti, che abbia determinato nocumento alla cooperativa;
- 3) d'appropriazione di beni della cooperativa o di terzi effettuato sul luogo di lavoro;
- 4) di danneggiamento volontario di beni della cooperativa o di terzi effettuato presso la cooperativa;
- 5) di concorrenza diretta alla cooperativa in cui presta la propria opera;
- 6) di falsificazione fraudolenta di documentazione della cooperativa;
- 7) d'assenza ingiustificata protratta oltre tre giornate consecutive, escluse le domeniche;
- 8) di sei giornate d'assenza ingiustificata nel triennio, anche non consecutive.

B) Recesso per "giustificato motivo soggettivo"

Si effettua per gravi inadempienze per:

- 1) mancanze gravi che non sono però idonee a rompere, in modo grave ed immediato, il rapporto fiduciario;
- 2) le mancanze (meno gravi) alla disciplina del lavoro ed alle disposizioni disciplinari, così come esemplificato dall'art. 176 del presente C.C.N.L., che siano state preventivamente contestate e che abbiano originato, anche per plurirecidiva specifica, richiami, multa e sospensione.

C) Recesso per "giustificato motivo oggettivo"

Si ha per motivi esterni alla disciplina del lavoro ed indipendenti dalla volontà del lavoratore, quali ad esempio:

- 1) soppressione del posto di lavoro;
- 2) riduzione permanente dell'attività;
- 3) cessazione dell'attività;
- 4) esigenze di ristrutturazione, riorganizzazione, razionalizzazione delle attività che determinino esuberanti strutturali.

I recessi previsti ai punti B) e C) danno diritto al lavoratore di ricevere il preavviso contrattuale in costanza di lavoro, oppure la relativa indennità sostitutiva.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo art. 165 del presente C.C.N.L.

Il lavoratore dipendente può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 165 del presente C.C.N.L.

Art. 165 La lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, deve essere presentata dal lavoratore, pena la sua nullità, mediante comunicazione scritta e da lui controfirmata. Qualora il lavoratore si limiti a sottoscrivere un modulo prestampato, per dare validità alle dimissioni, dovrà apporvi di suo pugno la data e la firma ed allegare copia del proprio documento di identità anch'esso con data e firma.

L'eventuale presentazione della lettera di dimissioni con modalità difformi da quelle di cui sopra, sarà produttiva di effetti nel caso di fatti concludenti ed in assenza d'impugnazione da effettuarsi, a pena decadenza, prima dello spirare del termine del preavviso dovuto, anche se sostituito dalla relativa indennità.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore 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 articolo del presente C.C.N.L. o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del t.f.r.

Il periodo di preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite, e sarà computato agli effetti del t.f.r.

Normal 0 14 false false false IT X-NONE X-NONE

/\* Style Definitions \*/

```
table.MsoNormalTable {mso-style-name:"Tabella normale"; mso-tstyle-rowband-size:0;
mso-tstyle-colband-size:0; mso-style-noshow:yes; mso-style-priority:99; mso-style-parent:"";
mso-padding-alt:0cm 5.4pt 0cm 5.4pt; mso-para-margin-top:0cm; mso-para-margin-right:0cm;
mso-para-margin-bottom:10.0pt; mso-para-margin-left:0cm; line-height:115%;
mso-pagination:widow-orphan; font-size:11.0pt; font-family:"Calibri","sans-serif";
mso-ascii-font-family:Calibri; mso-ascii-theme-font:minor-latin; mso-hansi-font-family:Calibri;
mso-hansi-theme-font:minor-latin; mso-fareast-language:EN-US;}
```

I termini di preavviso per entrambe le parti del contratto di lavoro sono:

## **Classificazione del personale**

**Fino a 5 anni di anzianità**

**Fino a 10 anni di anzianità**

**Oltre a 10 anni di anzianità**

Quadro Direzione

80 giorni di calendario

100 giorni di calendario

120 giorni di calendario

Quadro

80 giorni di calendario

100 giorni di calendario

120 giorni di calendario

Livello 1°

70 giorni di calendario

80 giorni di calendario

90 giorni di calendario

Livello 2°

60 giorni di calendario

70 giorni di calendario

80 giorni di calendario

Livello 3°

50 giorni di calendario

60 giorni di calendario

70 giorni di calendario

Livello 4°

40 giorni di calendario

50 giorni di calendario

60 giorni di calendario

Livello 5°

30 giorni di calendario

40 giorni di calendario

50 giorni di calendario



Livello 6°

20 giorni di calendario

30 giorni di calendario

40 giorni di calendario

Titolo LV

#### TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 166 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 cod. civ. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- paga base tabellare conglobata come prevista dal presente contratto;
- eventuali scatti d'anzianità di cui all'art. 147 del presente contratto;
- assegni "ad personam";
- aumenti di merito e/o superminimi;
- tredicesima mensilità e premio ferie;
- eventuali indennità erogate con continuità.

Art. 167 Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari all'elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

#### Art. 168 (Anticipazioni del trattamento di fine rapporto)

Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., la richiesta d'anticipazione di un importo non superiore al 70% del t.f.r. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in cooperativa, deve essere giustificata dalla necessità di:

- 1) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
  - 2) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
- Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) degli aventi diritto di cui sopra e del 4% (quattro per cento) del numero totale dei dipendenti.

Quale condizione di miglior favore, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 2120 cod. civ., l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca alla cooperativa il verbale d'assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

- 1) l'atto costitutivo della cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire alla cooperativa il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cod. civ. e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni saranno concesse anche:

- 1) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- 2) ai sensi della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo);
- 3) sostenere le spese connesse alle patologie di morbi di grave entità riconosciute dalle strutture pubbliche;
- 4) alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 5) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, come risultante da idonea documentazione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande d'anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla

necessità di spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro potrà essere concessa una sola anticipazione, salvo diverso accordo approvato dalla Commissione di garanzia e conciliazione.

Titolo LVI

#### CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELLA COOPERATIVA

Art. 169 Per il trapasso, la cessione ed il fallimento della cooperativa si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Titolo LVII

#### INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Art. 170 E' a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che il lavoratore e/o il socio lavoratore è tenuto ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

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

Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

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

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

Titolo LVIII

#### TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO

Art. 171 Le parti firmatarie del presente C.C.N.L., al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la cooperativa fornirà gratuitamente idonei Dispositivi di protezione individuale (DPI) e mezzi protettivi, osservando tutte le precauzioni igieniche.

Ciascun lavoratore dipendente e/o socio lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza,

della propria salute e di quella degli altri lavoratori presenti sul luogo di lavoro sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori devono:

- 1) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 2) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- 3) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- 4) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- 5) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui ai punti 3 e 4, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo il divieto di cui al punto 6, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- 6) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- 7) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o d'altri lavoratori;
- 8) partecipare ai programmi di formazione e d'addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano di istituire una Commissione paritetica composta da tre persone per ciascuna parte firmataria per realizzare quanto previsto dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008.

## Titolo LIX DIVIETI

Art. 172 E' proibito al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore di prestare la propria opera presso cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Una volta risolto il contratto di lavoro il dipendente e/o il socio lavoratore non deve abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

## Titolo LX RISARCIMENTO DANNI

Art. 173 I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente e tempestivamente al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore.

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

retribuzione.

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

Titolo LXI

#### "MOBBING" E MOLESTIE SESSUALI

Art. 174 Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale.

Il datore di lavoro s'impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente C.C.N.L. per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 175 Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del Codice di condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. n. 145 del 30 maggio 2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice e/o di un lavoratore e di creare un clima d'intimidazioni, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Titolo LXII

#### DOVERI DEL LAVORATORE - DISPOSIZIONI DISCIPLINARI - LICENZIAMENTI

Art. 176 (Doveri del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore)

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

1) osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;

- 2) svolgere tutti i compiti assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme di legge, del presente C.C.N.L. e delle disposizioni aziendali praticate con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato praticate presso la cooperativa stessa;
- 4) evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno della cooperativa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, o di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la cooperativa;
- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della cooperativa e trattenervisi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della cooperativa, ovvero, che sia previsto dal presente C.C.N.L. 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 C.C.N.L. o con le leggi vigenti.

Art. 177 (Disposizioni disciplinari)

I lavoratori dipendenti e/o il socio lavoratore, che si renderanno inadempienti nei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

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

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

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni lavorativi.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 15 (quindici) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- 1) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione per un importo pari all'ammontare della

trattenuta;

- 2) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- 3) si rifiuti di svolgere determinati compiti o di eseguire determinate procedure, quando essi rientrino nella declaratoria e/o nei profili del proprio livello;
- 4) si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
- 5) non dia immediata notizia alla cooperativa d'ogni mutamento della propria dimora.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- 1) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- 2) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- 3) non dia immediata notizia alla cooperativa d'ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi;
- 4) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Il licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- 1) assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- 2) grave violazione degli obblighi di cui all'art. 176;
- 3) recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
- 4) abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- 5) esecuzione, in concorrenza con l'attività della cooperativa, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- 6) il reiterato comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi od i sottoposti;
- 7) recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

I proventi delle multe dovranno essere versati all'ENMOA.

#### Art. 178 (Licenziamenti)

Fermo restando l'ambito d'applicazione della legge n. 604/1966, come modificata dall'art. 18 della legge n. 300/1970 e della legge n. 108/1990, la cooperativa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione del personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 3) per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali ad esempio, quelli indicati di seguito:
  - a) insubordinazione od offese verso i superiori;
  - b) furto, frode, danneggiamento volontario od altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;

- c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la sicurezza, l'incolumità del personale, del pubblico, o che costituisca danneggiamento agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali;
- d) riproduzioni od esportazione di progetti, documenti, macchine, utensili o di altri oggetti di proprietà della cooperativa;
- e) abbandono ingiustificato del posto del lavoro del custode;
- f) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
- g) molestie sessuali;
- h) riconosciuto e grave comportamento di "mobbing";
- i) 3 (tre) assenze ingiustificate o 3 (tre) giorni consecutivi di assenze ingiustificate;
- j) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a 2 sospensioni nell'anno precedente;
- k) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dalla cooperativa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3, la cooperativa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Nel caso in cui la cooperativa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione, considerando sospensione non retribuita il tempo intercorrente dall'inizio della sospensione cautelare non disciplinare fino alla data di effettiva cessazione.

In ogni caso il lavoratore e/o il socio lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

#### Titolo LXIII

#### COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

Art. 179 E' costituita una Commissione nazionale di garanzia e conciliazione, in seno all'ENBOA od ERBOA, composta da sei membri, di cui tre nominati dalle Organizzazioni datoriali e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- 1) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella cooperativa del presente C.C.N.L. e della contrattazione integrativa di 2° livello;
- 2) 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;
- 3) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio variabile o premio di produzione presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
- 4) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente e/o di



un solo socio lavoratore della cooperativa; quest'ultima è tenuta a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;

- 5) effettuare l'esame e l'interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- 6) effettuare l'esame e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- 7) definire la classificazione del personale, come previsto dagli artt. 42 e 43 del presente C.C.N.L.;
- 8) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

#### Titolo LXIV

#### COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 180 In caso di controversie tra la cooperativa ed il lavoratore dipendente e/o socio lavoratore sui contenuti o sull'applicazione delle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano nei modi conformi allo spirito bilaterale che uniforma il presente C.C.N.L., di individuare quale metodologia, vincolante per le Associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

- 1) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente bilaterale nazionale o all'Ente bilaterale regionale e successiva attivazione della Commissione di garanzia e conciliazione;
- 2) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente bilaterale nazionale e/o all'Ente bilaterale regionale (se costituito), ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziale.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui all'art. 179 del presente C.C.N.L.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro 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 agosto 1973, n. 533).

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

La Commissione di cui all'art. 179 del presente C.C.N.L., 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 (quindici) giorni dalla data d'avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Nota a verbale

Le fattispecie del presente titolo vengono demandate all'Ente bilaterale nazionale per un più attento esame, fino al raggiungimento di soluzioni pratiche ed applicative.

#### Titolo LXV PATRONATI

Art. 181 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 convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

Inoltre, 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 d'appositi albi messi a disposizione dalle cooperative per informazioni di carattere generale.

#### Titolo LXVI STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Art. 182 (Strumenti nazionali)

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa e nel C.C.N.L., concordano sull'opportunità di istituire:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;
- 2) la Commissione paritetica permanente per le pari opportunità;
- 3) l'Osservatorio nazionale;
- 4) la Commissione paritetica nazionale.

Le Commissioni di cui sopra sono composte ciascuna da sei membri, dei quali tre designati dal CNAI e tre designati dalle OO.SS.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Le Commissioni di cui sopra saranno gestite dall'ENBOA qualora abbiano carattere nazionale, e dalle ERBOA regionali qualora abbiano carattere territoriale.

Art. 183 (Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale)

Le parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario, ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.

In particolare, qualora l'Unione europea emani raccomandazioni o direttive che interessino il settore terziario e servizi, le parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

Le parti considerano pertanto di importanza preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:

- 1) dialogo sociale europeo settoriale;
- 2) evoluzione dei Comitati aziendali europei;
- 3) responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
- 4) diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
- 5) società europea;
- 6) coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

A tal fine, le parti concordano di istituire la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.

La Commissione, che si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere alle Organizzazioni stesse un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Art. 184 (Commissione permanente per le pari opportunità)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione permanente per le pari opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsto dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" di cui all'art. 174 nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e alle soluzioni individuate in relazione alle molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

L'eventuale adesione delle cooperative agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, è presieduta a turno da un componente dei due gruppi, e delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente, presenterà un rapporto, completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti, presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 185 (Osservatorio nazionale)

L'Osservatorio nazionale è lo strumento dell'Ente bilaterale nazionale per il terziario e servizi per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione

professionale.

A tal fine l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- 1) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 6;
- 2) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- 3) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- 4) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale, curandone l'analisi e la registrazione;
- 5) predispose i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
- 6) svolge le funzioni previste dagli artt. da 69 a 72 (Contratti a tempo determinato), dagli artt. da 112 a 121 (Contratti d'inserimento) e degli artt. da 78 a 96 (Apprendistato).

Art. 186 (Commissione paritetica nazionale)

La Commissione paritetica nazionale costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- 1) con le modalità e le procedure previste, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie in materia di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal presente contratto;
- 2) in apposita sottocommissione:
  - a) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività, la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L.;
  - b) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo;

c) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 187 (Commissione paritetica nazionale - Procedure)

Per l'espletamento di quanto previsto:

- 1) dall'art. 28 - Lavoro intermittente;
  - 2) dall'art. 32 - Lavoro ripartito;
  - 3) dagli artt. da 54 e 55 - Orario di lavoro - relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
  - 4) dagli artt. da 69 a 72 - Contratti a tempo determinato;
  - 5) dagli artt. da 73 a 77 - Part-time - relativamente ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero agli eventuali accordi territoriali in materia;
  - 6) dagli artt. da 78 a 96 - Apprendistato;
  - 7) dagli artt. da 112 a 121 - Contratti di inserimento;
  - 8) dall'art. 171 - Tutela della salute e della dignità della persona;
- si applicano le procedure di seguito indicate.

La segreteria della Commissione paritetica nazionale, che ha sede presso il CNAI e/o la CISAL, provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di lettera raccomandata a.r., dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o delle cooperative aderenti al M.C.M. CNAI tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione paritetica nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede dell'ENMOA. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 4° comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione,

trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, 3° comma, e 412 cod. proc. civ. e 2113, 4° comma cod. civ., come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale, né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello) la parte, il cui diritto di Organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione paritetica nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

Titolo LXVII

FORMAZIONE CONTINUA "FORMOA"

Art. 188 Le parti individuano in FORMOA (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua delle Organizzazioni autonome) il Fondo cui le cooperative faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Le parti riconoscono concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, d'accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- 1) consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- 2) cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- 3) rispondere a necessità d'aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni d'inadeguatezza professionale;
- 4) facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi d'assenza.

In questo quadro FORMOA, nel corso degli incontri concordati, fornirà alle cooperative ed alle OO.SS. informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in cooperativa o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a

fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne alla cooperativa.

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- 1) al personale neo-assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in cooperativa;
- 2) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento;
- 3) al personale interessato da processi d'innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare un'effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- 4) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari;
- 5) ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.).

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con FORMOA.

Le parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

Le parti, inoltre, per la costituzione del Fondo ed il funzionamento hanno previsto un contributo, a carico delle aziende, dello 0,50% (zero cinquanta per cento) per tredici mensilità, da calcolarsi sulla paga base nazionale, a carico delle cooperative.

Restano fermi i finanziamenti che arriveranno da enti pubblici.

La riscossione del contributo ed il relativo versamento al Fondo sono demandati all'ENMOA e le somme riscosse trimestralmente vanno accreditate al conto FORMOA.

## Titolo LXVIII

### PENSIONE COMPLEMENTARE

Art. 189 Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, si attiveranno a costituire un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un

Fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione.

#### Contributi e prestazioni

All'atto di adesione dovrà essere versata una quota associativa pari a € 25,00 (di cui € 5,00 a carico del lavoratore) secondo modalità che verranno definite dal regolamento da redigere a cura dell'ENMOA.

Detto Fondo è alimentato mediante un contributo dell'1,60% della retribuzione utile per il computo del trattamento di fine rapporto, di cui 1,10% a carico della cooperativa ed il restante



0,50 a carico del dipendente.

Il Fondo è infine alimentato da quote del t.f.r. maturato nell'anno secondo i seguenti criteri:

- 1) 50% per i lavoratori già assunti;
- 2) 100% per i lavoratori di nuova assunzione, dopo l'entrata in vigore del presente C.C.N.L.

Soggetti associati

Possono aderire al Fondo tutti i lavoratori dipendenti e/o i soci lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente C.C.N.L., secondo modalità da definirsi successivamente.

E' prevista altresì l'iscrizione degli apprendisti.

Le parti, si riservano di proporre, qualora non costituiscono fondi propri di riferimento, l'adesione e la contribuzione da parte dei lavoratori dipendenti della cooperativa, alle prestazioni di previdenza complementare offerte dai fondi già costituiti.

Titolo LXIX

ENTE NAZIONALE BILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME "ENBOA"

Art. 190 L'Ente nazionale bilaterale delle Organizzazioni autonome - "ENBOA", - costituito con atto notarile il 21 dicembre 1998, costituisce lo strumento/struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto a tutti gli addetti dei vari settori (titolari e lavoratori) che operano nelle diverse attività contrattualizzati dalle parti stipulanti.

A tal fine, l'ENBOA, su mandato delle parti costituenti:

- 1) elabora, organizzandone la divulgazione con le modalità più opportune, relazioni sul quadro socio-economico del settore, delle varie attività e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il C.C.N.L. il supporto necessario alla realizzazione dei compiti attribuiti;
- 2) incentiva e promuove studi e ricerche sulle aree delle diverse categorie e/o sull'area di categorie omogenee, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata ed in particolare promuove studi e ricerche riguardo all'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal FORMOA, riguardo all'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
- 3) predispone, su mandato delle parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee ed internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- 4) promuove, coordinandosi con il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua (FORMOA) di cui all'accordo interconfederale del 7 gennaio 2009, sottoscritto tra CNAI e CISAL le procedure per attivare la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;
- 5) predispone, ove autorizzato dalle istituzioni regionali, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel modello di libretto formativo del cittadino, di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai

lavoratori del settore attraverso la formazione;

6) favorisce, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate dai cc.cc.nn.l. e quanto demandato e definito dalla "Commissione permanente per le pari opportunità";

7) promuove iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal Fondo "FORMOA" o da altri Organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;

8) promuove iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle diverse cooperative finalizzate all'avvio delle procedure di qualità;

9) promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali, a tale scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L.;

10) promuove studi, ricerche ed iniziative relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie il presente C.C.N.L.;

11) promuove studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandoli con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei Paesi della Unione europea;

12) promuove iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti;

13) valorizza in tutti gli ambiti significativi, la specificità delle "relazioni sindacali" del settore e le relative esperienze bilaterali;

14) attua tutti gli adempimenti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'ENBOA;

15) individua e adotta iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'ENBOA e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo; promuove la costituzione degli Enti regionali bilaterali "ERBOA regione ..... ..", coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati.

L'ENBOA ha inoltre il compito di:

1) ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, gli accordi di II livello dei settori stipulati dalle parti firmatarie il presente C.C.N.L.;

2) ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, gli accordi forniti dalle singole strutture e/o dalle varie aree di categoria, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del lavoro" "Flessibilità", "Regimi di orario", "Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività sindacale";

3) ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali cui aderiscono i rispettivi Sindacati delle attività delle diverse categorie e dei lavoratori italiani;

4) ricevere le comunicazioni concernenti la nomina dei membri effettivi e dei membri supplenti

designati dalle rispettive parti quali rappresentanti e componenti degli strumenti bilaterali, "Commissione paritetica nazionale" e "Commissione permanente per le pari opportunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali";

5) ricevere la comunicazione concernente la costituzione della Commissione paritetica provinciale e del Collegio di arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui al D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

Inoltre l'ENBOA a livello nazionale e l'ERBOA a livello territoriale, svolgono, attraverso le apposite Commissioni nazionali e regionali paritetiche bilaterali, le funzioni previste:

- a) dall'art. 28 - Lavoro intermittente;
- b) dall'art. 32 - Lavoro ripartito;
- c) dagli artt. da 54 a 55 - Orario di lavoro - relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettemanali;
- d) dagli artt. da 69 a 72 - Contratti a tempo determinato;
- e) dagli artt. da 73 a 77 - Part-time - relativamente ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero agli eventuali accordi territoriali in materia;
- f) dagli artt. da 78 a 96 - Apprendistato;
- g) dagli artt. da 112 a 121 - Contratti di inserimento;
- h) dall'art. 171 - Tutela della salute e della dignità della persona.

Svolge le funzioni:

- 1) di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, L. n. 196/1997 e del D.M. 25 marzo 1998, n. 142;
- 2) di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 179 e 180;
- 3) ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;
- 4) eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia di apprendistato.

Art. 191 Al fine di assicurare operatività all'ENBOA ed agli Enti regionali ERBOA, ove costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dai cc.cc.nn.l., la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura percentuale globale dell'1,00% (uno per cento) mensili per 13 mensilità, da calcolarsi sulla paga base nazionale; di cui 0,30% (zero trenta per cento) a favore dell'ENBOA, mentre lo 0,70% (zero settanta per cento) a favore delle ERBOA ove costituiti con gli scopi e le modalità sopra richiamate.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori.

Per la costituzione e funzionamento degli strumenti bilaterali, quali: "le Commissioni paritetiche di conciliazione", le "Commissioni sulla sicurezza", le "Commissioni sulle pari opportunità" ed altre, siano essi nazionale o provinciali, la quota di servizio è pari allo 0,20% (zero venti per cento) mensili per tredici mensilità da calcolarsi sulla paga base nazionale, di cui 0,10% (zero dieci per cento) a carico della cooperativa ed il restante 0,10% (zero dieci per cento) a carico del dipendente.

Verranno, inoltre, definite le modalità, le verifiche, e l'utilizzo delle somme versate a questi titoli. Le operazioni per la riscossione e ripartizione del sopra richiamato finanziamento sono affidate all'ENMOA.

Le somme che sono a carico dei lavoratori dovranno risultare come trattenuta in busta paga.

Resta fermo quanto già stabilito con la precedente contrattazione collettiva nazionale.

Nota a verbale

Dal 2010 le parti concordano che gli Enti bilaterali regionali "ERBOA" dovranno comunque essere armonizzati con gli scopi, il ruolo, gli oneri e i compiti previsti e assegnati all'Ente bilaterale nazionale.

Titolo LXX

ENTE REGIONALE BILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME "ERBOA"

Art. 192 Le parti convengono di dare entro il 1° trimestre 2010 completa operatività in tutte le regioni all'Ente bilaterale regionale "ERBOA" regionali di (a seguire il nome della regione).

Titolo LXXI

ENTE NAZIONALE DI MUTUALITA' DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME - ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE "ENMOA"

Art. 193 Mensilmente le cooperative sono tenute a versare all'ENMOA un contributo pari al 14% (quattordici per cento) sulla paga base nazionale dei lavoratori in forza, compresi i dipendenti e/o i soci lavoratori assunti come apprendisti o con contratto di formazione lavoro.

Vengono versati altresì alla ENMOA gli importi delle festività soppresse con legge n. 54/1977, ai sensi dell'art. 136 del presente C.C.N.L.

Dette somme vanno ripartite secondo i criteri stabiliti come da tabella appresso riportata.

Il datore di lavoro deve versare la somma di euro 200,00 a titolo costitutivo ("una tantum") per l'assistenza sanitaria integrativa dei quadri.

Tale importo è per dipendente "Quadro", è indivisibile e va versato per intero all'atto dell'assunzione o del passaggio alla categoria quadro.

Sia che il contratto sia a tempo determinato o indeterminato, annualmente il datore deve versare la somma di euro 150,00 per ogni dipendente della categoria quadro.

Tale contribuzione va a sommarsi al 14% (quattordici per cento) di cui sopra.

Nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore se la cooperativa non adempie al versamento dei contributi, anche se il versamento risulta parziale, conseguentemente resta a carico dell'azienda ogni responsabilità e conseguenza.

Art. 194 (Assistenza sanitaria supplementare)

Le parti nel confermare la propria volontà di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e delle cooperative, nonché dei costi, affidano all'ENMOA la realizzazione dell'intero progetto.

A tal fine la quota a carico del datore di lavoro per l'assistenza sanitaria supplementare e per le mutualità diverse è pari al 2,50% (due e cinquanta per cento) della paga base nazionale, mentre a carico dei lavoratori resta l'1,00 (uno per cento) della stessa somma, da calcolarsi, in entrambi i casi, per tredici mensilità.

Con decorrenza dal 1° febbraio 2009, i datori di lavoro devono versare una quota pari a euro 25,00 "una tantum" per l'iscrizione dei soggetti beneficiari dell'assistenza sanitaria supplementare.

Le risultanze della percentuale e la quota "una tantum", di cui sopra, rientrano tra le somme previste dall'art. 12 della legge n. 153/1969, riformulato dal D.Lgs. n. 314/1987 e dunque non sono imponibili né ai fini fiscali né previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali.

Il versamento di tale quota è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal piano sanitario.

Il datore di lavoro dovrà versare all'ENMOA, per l'assistenza sanitaria supplementare la quota "una tantum" entro il 1° dicembre 2009 per ogni lavoratore dipendente e/o ogni socio lavoratore in servizio alla data del 1° novembre 2009, data di entrata in vigore del presente C.C.N.L.

Inoltre per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti inferiori a quattro mesi, comprese le eventuali proroghe; per i contratti superiori a quattro mesi, comprese le eventuali proroghe, darà dovuto il versamento "una tantum" di 24,00 euro.

Per ogni dipendente il diritto alle prestazioni previste dal piano sanitario sorgerà, comunque, decorsi quattro mesi dalla data di iscrizione.

Art. 195 La cooperativa che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote e dei contributi stabiliti dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. e sotto riportati in tabella, è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito.

Le quote ed i contributi sono parte integrante del trattamento economico contrattuale.

Ne deriva in capo ai lavoratori un diritto all'erogazione delle prestazioni di mutualità e sanitarie.

La corresponsione d'indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni previste dall'ENMOA.

Contributo mensile ENMOA 14%  
Decorrenza 1° novembre 2009

(da calcolarsi sulla paga base per 13 mensilità)

% A carico Prestazioni A favore

4,00

0,50 Cooperativa

Dipendente Accantonamento a sostegno del reddito Dipendente

2,50

1,00

(2)

24,00 Euro Cooperativa

Dipendente

Fest. abolite

Cooperativa (3)

Mutualità diverse: Contributo: per: Protesi dentaria - Apparecchi acustici - Ortopedici - Occhiali e lenti a contatto - Matrimoniale - Sussidio funerario - Cure odontoiatriche - Contributo per la nascita di un figlio.

Assistenza sanitaria Dipendente

1,00

1,00 Cooperativa

Dipendente Quote contrattuali CNAI

CISAL

2,00 Cooperativa Funzionamento ENMOA - Riscossione contributi pensione supplementare

0,30

0,10 Cooperativa

Dipendente Funzionamento ENBOA

Funzionamento Organismi, Commissioni bilaterali: Sicurezza - Conciliazioni

0,70

0,10 Cooperativa

Dipendente Funzionamento ERBOA

Funzionamento Organismi, Commissioni bilaterali: Sicurezza - Conciliazioni

0,50 Cooperativa Formazione continua - FORMOA

0,30 Cooperativa Funzionamento Enti istituzionali CNAI

Dichiarazione congiunta 1

Le Organizzazioni datoriali, sindacali e le cooperative allo scopo di operare nella massima trasparenza, dichiarano l'impegno a portare a conoscenza di tutti gli addetti, le attività degli Enti bilaterali collegati al presente C.C.N.L., il loro funzionamento e relativi regolamenti, il piano sanitario e le modalità di richiesta delle prestazioni e le condizioni per esercitare il diritto delle stesse.

Le parti, per tale impegno, si attiveranno a predisporre specifica documentazione ed allegati, nello stesso tempo rendono noto che è già possibile trovare informazioni sul sito [www.cnai.it](http://www.cnai.it).

#### Dichiarazione congiunta 2

##### Coperture assicurative sanitarie

Nel corso del 2009 le parti si attiveranno presso primarie compagnie assicurative per prestazioni d'assistenza sanitaria integrativa, che determini un costo complessivo annuo a carico della cooperativa non superiore ad euro 24,00 per ogni lavoratore in servizio a tempo indeterminato.

Tale polizza potrà prevedere coperture sanitarie superiori a quelle di cui sopra e/o destinate a familiari dei lavoratori, in tali casi con oneri a carico dei lavoratori richiedenti, fatta salva diversa disciplina a livello aziendale.

#### Dichiarazione congiunta 3

In considerazione dell'importanza che gli Enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nei vari settori, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma d'interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle cooperative e dai lavoratori in favore di tali Organismi, si applica un regime tributario e contributivo agevolato, tenendo conto delle finalità sociali di tali versamenti.

Per le ragioni sopra esposte, sempre congiuntamente le parti richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi previdenziali le somme versate agli Enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

(2) Festività abolite - vedere art. 136 del presente C.C.N.L.

(3) Versamento "una tantum" art. 194 del presente C.C.N.L.

#### Titolo LXXII

##### DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITA' CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 196 Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli Organismi pubblici competenti, le parti ritengono opportuno che i provvedimenti attuativi della legge n. 296/2006 (legge finanziaria per l'anno 2007) conferiscono al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti preposti a tali funzioni.

Al fine, quindi, di ridurre il contenzioso che potrebbe nascere tra la cooperativa ed il lavoratore,

in merito alla qualificazione dei contratti di lavoro ed alla regolarità contributiva verso gli Enti bilaterali ed alle relative prestazioni, dovrà essere richiesto il DURC con cadenza annuale od ogni qualvolta se ne renda necessario.

Le parti demandano all'ENMOA (previa convenzione con l'INPS) il rilascio di tale certificazione, in osservanza delle:

- a) circolare 15 dicembre 2004, n. 48 con cui il Ministero del lavoro ha dato indicazioni in merito alla costituzione delle Commissioni e all'iter procedurale per la certificazione ed ha fornito, in via provvisoria, appositi modelli per il procedimento e una bozza di regolamento interno con le linee-guida alla certificazione;
- b) circolare INPS n. 71 del 1° giugno 2005 con cui l'istituto ha esaminato, diversi aspetti relativi alla procedura di certificazione dei rapporti di lavoro prevista dagli articoli compresi tra il 75 e l'84 del D.Lgs. n. 276/2003.

Le parti, demandano all'ENMOA l'iter burocratico per le richieste di convenzioni con gli enti preposti.

## Titolo LXXIII APPALTI

Art. 197 Le cooperative appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le cooperative appaltatrici:

- a) all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;
- b) al rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le cooperative appaltatrici;
- c) all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche;
- d) la presentazione del DURC, ogni qualvolta si esegue un pagamento, saldo od acconto di fattura; oltre il DURC rilasciato dagli Enti bilaterali se nel C.C.N.L. è previsto.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal C.C.N.L. di riferimento.

Le cooperative, in occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994 (Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi), si renderanno disponibili ad informare in merito:

- a) all'informazione data alle imprese appaltatrici in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro;
- b) alle misure adottate per eliminare i rischi delle interferenze tra l'attività dell'appaltante e dell'appaltatore, da allegare al contratto di appalto o d'opera ai sensi dell'art. 3 della legge n. 123/2007;
- c) agli eventuali infortuni con dipendenti dell'appaltatore, verificatisi all'interno della cooperativa;
- d) alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere;
- e) all'attestazione della diretta organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto



da parte dell'appaltatore ed all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa.

Le eventuali osservazioni del R.L.S. in merito al precedente punto b) ed all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite con la Direzione dell'appaltante.

Titolo LXXIV  
INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

Art. 198 L'indennità di vacanza contrattuale è comprensiva negli aumenti previsti nell'art. 45 del presente contratto.

Titolo LXXV  
PRIVACY

Art. 199 Per quanto concerne la disciplina inerente la privacy si rimanda al D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

Allegato 1 Accordo interconfederale CNAI-CISAL del 20 aprile 2009 per le PMI

Attuazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009  
Premessa

Le parti confermano che obiettivo prioritario dell'intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito della PMI, in attuazione dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dal Governo e dalle Associazioni datoriali e dei lavoratori. Obiettivo da perseguire anche attraverso la riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

Le parti - sulla falsariga dei principi che hanno improntato la precedente contrattazione CNAI-CISAL fin dal 1991 - intendono perseguire condizioni di competitività per la PMI in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori anche grazie alla flessibilità ed alla promozione di servizi.

Le parti, nel confermare la validità e l'efficacia del precedente modello di assetti contrattuali su due livelli adottato da anni avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori Paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado d'incidere sull'economia e di dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva. Regole pacificamente attuate nella precedente contrattazione tra CNAI e CISAL che preveda il ricorso ad istituti innovativi e specifici che oggi trovano spazio e valenza nel nuovo modello contrattuale finalmente accettato anche dalla quasi totalità delle parti sociali.

Le parti demandano il monitoraggio delle regole definite con il presente accordo all'Osservatorio nazionale del mercato del lavoro incardinato presso l'Ente bilaterale ENBOA e, per gli aspetti più specifici, agli ERBOA e ai Centri di servizio operanti sui diversi territori. Sarà cura dell'ENBOA fornire alle parti ogni sei mesi o su richiesta indagini statistiche e proposte operative e correttive.

#### 1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria

1.1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha validità triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e fissa trattamenti certi per i lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale.

#### 1.2. Indice di riferimento IPCA

Il presente accordo interconfederale disapplica formalmente tra le parti per la durata di 4 anni le regole già definite nel paragrafo "2. Assetti contrattuali" del Protocollo sottoscritto fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993 sulla "Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo". Il tasso di inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria viene sostituito da un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Come previsto dal citato accordo quadro del 22 gennaio 2009 l'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza e competenza che procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata dall'Osservatorio nazionale del mercato del lavoro.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria le parti stipulanti applicheranno il nuovo indice previsionale ad un valore retributivo medio assunto quale base di computo composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

#### 1.3. Campo di applicazione

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre disciplina il diritto di informazione e consultazione e gli eventuali Organismi paritetici, nonché - attraverso appositi accordi - le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del "welfare" possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

#### 1.4. Procedure di rinnovo dei contratti nazionali e di secondo livello (territoriali o aziendali)

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modalità univoche che troveranno applicazione anche nella contrattazione di secondo livello e dovranno consentire la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto (4 mesi per la contrattazione di secondo livello).

L'Associazione o l'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo analogo dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il riconoscimento dalla data di scadenza del contratto precedente di una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo, è condizionato al rispetto dei tempi e della tregua sindacale nei periodi concordati.

Comunque dal mese successivo della scadenza del contratto, sarà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "Indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 50% del nuovo indice previsto dall'accordo quadro del 22 gennaio 2009 e recepito dall'accordo interconfederale CNAI-CISAL del 20 marzo 2009, applicato alla paga base nazionale conglobata. Dalla data di decorrenza di rinnovo del C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del C.C.N.L. sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

## 2. La contrattazione di secondo livello

### 2.1. Ambito di applicazione

Il secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ha ad oggetto specifici istituti delegati dalla contrattazione nazionale o dalla legge ed ha anch'essa validità triennale. Esso riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello. Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché la parte economica di secondo livello abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge. Detta parte economica accessoria dovrà essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche delle compatibilità economiche delle realtà coinvolte.

La contrattazione è finalizzata anche alla gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali ed ai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità ed agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile ed a tutelare i minori.

## 2.2. Incentivi produttività

Il secondo livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché la parte economica di secondo livello abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica accessoria dovrà essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche delle compatibilità economiche delle realtà coinvolte.

Le parti si impegnano a ricercare e rendere strutturali le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello, che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti, ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti.

Nel caso di contratti territoriali i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità delle imprese del settore.

Nell'ambito della contrattazione aziendale il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire per quanto possibile l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle Rappresentanze sindacali unitarie costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione CNAI cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa prima della scadenza dell'accordo.

## 2.3. Controversie

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei contratti saranno

disciplinate fra le Organizzazioni CNAI e quelle della CISAL, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale avvalendosi di Commissioni istituite "ad hoc" nell'ENBOA e nell'ERBOA con apposito regolamento concordato tra le parti.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse parti adiranno un Collegio arbitrale secondo modalità e procedure stabilite con specifico accordo interconfederale entro e non oltre il 30 settembre 2009.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il Collegio arbitrale farà riferimento alle norme di legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da Organizzazioni di rappresentanza.

#### 2.4. Minimo di garanzia retributiva

Le parti, nella consapevolezza della valenza della contrattazione di secondo livello ai fini della produttività e di un migliore riscontro della sicurezza sui posti di lavoro, si impegnano a diffonderla sul territorio.

I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria devono a tal fine prevedere in via sperimentale che, in assenza di una contrattazione di secondo livello legata a scelte aziendali, anche se dettate da situazioni di difficoltà economico-produttiva, a favore dei lavoratori dipendenti che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria, venga comunque erogato un beneficio economico aggiuntivo alla retribuzione annua percepita dal lavoratore, in base alla contrattazione nazionale.

Il beneficio assoggettato alla tassazione ed alla contribuzione vigente al momento dell'erogazione sarà determinato alla fine di ciascun anno a partire dal 31 dicembre 2010 e corrisposto entro il primo trimestre dell'anno successivo. Da detto importo, che sarà individuato e quantificato ogni anno e quindi non rivalutato automaticamente, verranno scalati gli importi che dalla contrattazione di secondo livello dovessero comunque pervenire al lavoratore a titolo di premio o per provvidenze da parte del datore di lavoro quantificabili economicamente e non riferibili a prestazioni derivanti direttamente dal contratto nazionale di categoria.

Le parti in un apposito Protocollo si riservano di valutare i passaggi che le aziende dovranno effettuare, perché questo beneficio, legato al secondo livello di contrattazione, possa essere defiscalizzato.

#### 2.5. Deroghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo

I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che in sede territoriale fra le Associazioni CNAI e CISAL siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o

per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

### 3. Disposizioni transitorie

Il presente accordo decorre dal 20 aprile 2009 ed avrà vigore fino al 20 aprile 2013.

I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e/o di secondo livello, la cui scadenza sia successiva alla data del 20 aprile 2009 o che comunque non siano stati rinnovati a detta data, saranno rinnovati secondo le indicazioni contenute dal presente accordo interconfederale.

In fase di prima applicazione del presente accordo interconfederale nel rinnovo di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, ai fini dell'eventuale recupero degli scostamenti inflazionistici registrati nel biennio precedente, si procederà secondo la disciplina prevista dal Protocollo del 23 luglio 1993.

#### Dichiarazioni di intenti

##### Rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva

Le parti confermano l'interesse a definire uno specifico accordo interconfederale per rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nel rispetto della regola costituzionale della libertà di associazione.

##### Razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria

Le parti confermano l'interesse a perseguire la riduzione e la razionalizzazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati fra le rispettive Organizzazioni nazionali di categoria sulla falsariga di quanto già effettuato nel 1996 per il comparto dell'artigianato.

A tal riguardo auspicano che il Governo e le parti sociali siano chiamate al più presto ad affrontare il tema della uniformità dal punto di vista normativo ed economico anche tra il comparto privato e quello pubblico.

##### Differenziazione tra la parte economica e normativa

Le parti, auspicano una riconsiderazione della contrattazione che preveda una validità della parte normativa di 6 anni, fermo restando per la parte economica l'attuale valenza triennale.

L'auspicio è quello di non dovere in continuazione mettere mano alla riforma degli istituti

contrattuali e che i provvedimenti legislativi siano meno frequenti e più armonici e, soprattutto, vengano adottati previa consultazione delle parti sociali dopo un congruo periodo di sperimentazione ferme restando eventuali reali necessità imposte dal mercato o da norme comunitarie.

#### **Allegato 2 Accordo CNAI-CISAL**

Regolamento generale delle prestazioni dell'ENMOA (Ente nazionale di mutualità delle Organizzazioni autonome) (in vigore dal 1° gennaio 2010)

#### **Premessa**

Il presente regolamento si applica ai cc.cc.nn.l. dei seguenti settori e/o comparti: turismo, terziario e servizi, commercio, studi professionali, panificazione produzione e/o distribuzione, alberghi, agricoltura, imprese di pulizie, aeroporti - gestione servizio in appalto, alimentari industria, grafica editoriale, carta industria e, per tutte le cooperative degli stessi settori e/o comparti. Sarà altresì, da applicare agli ulteriori settori per i quali i cc.cc.nn.l. prevederanno la medesima contribuzione all'Ente ENMOA.

L'"Ente nazionale mutualità delle Organizzazioni autonome - ENMOA" eroga prestazioni ai lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori delle aziende, imprese e/o società cooperative e/o studi professionali, aderenti all'Ente e che risultino in regola con il versamento dei contributi previsti dai cc.cc.nn.l. e dagli accordi interconfederali.

Hanno altresì diritto all'erogazione delle prestazioni i titolari delle aziende, i soci di cooperative e i soci degli studi professionali che abbiano versato all'ENMOA la quota prevista dai rispettivi cc.cc.nn.l. e dagli accordi interconfederali.

Le prestazioni dell'Ente ENMOA sono riservate esclusivamente ai dipendenti e/o soci lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, anche part-time, o con gli altri tipi di contratto regolamentati dai cc.cc.nn.l.

Qualora trattasi di contratti a termine, la durata del rapporto di lavoro deve essere superiore a quattro mesi, comprese anche le eventuali proroghe. Quindi per i lavoratori assunti a termine per un periodo inferiore o pari a 4 mesi, verrà versato il contributo residuo del 6%, di cui l'1,20% a carico del lavoratore e/o socio lavoratore, non avendo il dipendente/socio lavoratore diritto alle prestazioni ENMOA.

Le prestazioni erogate dall'ENMOA sono proporzionate ai contributi versati, come stabilito dai diversi cc.cc.nn.l. e, ai dipendenti part-time vengono erogate in proporzione ai minori contributi versati.

#### **Mutualità**

#### **Contributo di natalità**

In caso di nascita di un figlio/a viene corrisposto all'iscritto un contributo di € 500,00.

#### **Requisiti**

Anzianità di iscrizione all'ENMOA di quattro mesi anche non continuativi, con non meno di 640

ore lavorative.

#### Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data dell'evento deve presentare:

- 1) domanda in carta semplice autenticata dal datore di lavoro;
- 2) certificato di nascita;
- 3) coordinate bancarie e codice IBAN per l'accredito del rimborso.

#### Contributo matrimoniale

Al lavoratore/titolare/socio che contrae matrimonio per la prima volta viene corrisposto un contributo matrimoniale pari a € 250,00.

#### Requisiti

Anzianità di iscrizione all'ENMOA di sei mesi anche non continuativi, ma con non meno di 950 ore lavorative.

#### Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data del matrimonio deve presentare:

- 1) domanda in carta semplice autenticata dal datore di lavoro;
- 2) certificato di matrimonio;
- 3) coordinate bancarie e codice IBAN per l'accredito del rimborso.

#### Sussidi funerari

In caso di decesso dell'iscritto viene erogato agli eredi un contributo di euro 350,00.

#### Requisiti

Anzianità di iscrizione all'ENMOA di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

#### Documentazione

Per ottenere detto contributo gli eredi, entro 60 giorni dalla data dell'evento devono presentare:

- 1) domanda in carta semplice autenticata dal datore di lavoro;
- 2) certificato di morte e dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale devono risultare le generalità degli eredi e l'indicazione del delegato alla riscossione;
- 3) coordinate bancarie e codice IBAN per l'accredito del rimborso.

#### Assistenza sanitaria

Contributo per le protesi o per le cure dentarie

L'"Ente nazionale mutualità delle Organizzazioni autonome - ENMOA" eroga a favore degli iscritti in possesso dei requisiti previsti, un contributo per l'acquisto di protesi o di cure dentarie.

Il rimborso viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di euro 450,00 per biennio per le protesi o per cure dentarie.

#### Requisiti



Anzianità di iscrizione all'ENMOA di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

- 1) Domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione.
- 2) Fatture in originale o fotocopie autenticate.
- 3) Certificazione medica (prescrizione USL).
- 4) Coordinate bancarie e codice IBAN per l'accredito del rimborso.

Contributo per occhiali da vista o per lenti a contatto

L'Ente nazionale mutualità delle Organizzazioni autonome - ENMOA" eroga a favore degli iscritti, in possesso dei requisiti previsti, contributi per l'acquisto di occhiali da vista o lenti a contatto.

Il rimborso viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di euro 200,00 per biennio.

Requisiti

Anzianità di iscrizione all'ENMOA di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

- 1) Domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione.
- 2) Fatture in originale o fotocopie autenticate.
- 3) Certificazione medica (prescrizione USL).
- 4) Coordinate bancarie e codice IBAN per l'accredito di rimborso.

Apparecchi acustici ed ortopedici

L'Ente nazionale mutualità delle Organizzazioni autonome - ENMOA" eroga agli iscritti, in possesso dei requisiti, un contributo per acquisto di apparecchi acustici ed ortopedici.

Il contributo viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato e sulla base della prescrizione della ULSS competente, fino ad un massimo di euro 300,00 per biennio.

Requisiti

Anzianità di iscrizione all'ENMOA di sei mesi anche non continuativa con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

- 1) Domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione.
- 2) Fatture in originale o fotocopie autenticate.
- 3) Certificazione medica (prescrizione USL).
- 4) Coordinate bancarie e codice IBAN per l'accredito del rimborso.

Modalità di richiesta dei contributi

Tutte le domande di richiesta del contributo vanno indirizzate e spedite all'ENMOA.

Le domande corredate della documentazione possono anche essere presentate presso gli Enti bilaterali regionali "ERBOA", presso le Sedi CISAL, presso le Sedi Organizzazioni del gruppo CNAI.

I moduli possono essere scaricati dai siti istituzionali delle Organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro, nonché degli Enti bilaterali.

Le domande saranno protocollate in ordine di arrivo, esaminate ed evase.

Le domande che all'atto del controllo risulteranno carenti di documentazione, dovranno essere integrate entro il limite massimo di 120 giorni dalla richiesta, pena la decadenza del diritto al rimborso.

**Limiti alla cumulabilità**

Nel biennio le spese rimborsate per i titoli di cui sopra non possono superare i 500,00 euro.

La data degli eventi deve essere successiva alla maturazione del requisito dell'anzianità di iscrizione all'ENMOA, richiesto per la prestazione.

**Fondo di sostegno sociale al reddito familiare**

E' l'Istituto finalizzato al sostegno economico del nucleo familiare ed è destinato, a titolo di ammortizzatore sociale alla famiglia, a sostenere il lavoratore e/o i soci lavoratori, al verificarsi di uno stato di bisogno motivato, che potrebbe realizzarsi durante il periodo lavorativo (ad es.: gravi malattie, riduzione orari di lavoro per causa forza maggiore, danni causati da catastrofi naturali, ecc.) e, comunque, alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'accantonamento è pari al 4,50% della paga base mensile, di cui lo 0,50% a carico del lavoratore e/o socio lavoratore, e deve essere versato mensilmente all'ENMOA a cura del datore di lavoro.

Le domande per l'erogazione dell'importo accantonato, devono essere presentate all'Ente corredate della documentazione attestante lo stato di bisogno.

Il Consiglio direttivo dell'ente si riserva di non accogliere le richieste, a proprio insindacabile giudizio, qualora non né ravvedesse lo stato di bisogno.

Il lavoratore e/o socio lavoratore ha comunque diritto a richiedere la liquidazione delle somme accantonate, in concomitanza con la cessazione del rapporto di lavoro.

La liquidazione delle somme accantonate sarà al netto di eventuali somme anticipate, a seguito di istanze per stato di bisogno presentate e accolte durante il periodo lavorativo.

La liquidazione degli importi accantonati avviene esclusivamente su domanda del dipendente, da presentare all'ENMOA, a partire dal compimento del terzo anno d'iscrizione all'ENMOA, a meno che il lavoratore cessi il rapporto di lavoro.

La richiesta, in caso di decesso, può essere effettuata dagli eredi.

Modalità di richiesta della somma accantonata

Tutte le domande di richiesta della somma accantonata vanno indirizzate e spedite all'ENMOA.

I moduli possono essere scaricati dai siti istituzionali delle Organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro, nonché degli Enti bilaterali.

Le domande saranno protocollate in ordine di arrivo, esaminate ed evase.

Coperture assicurative

Rimborso delle spese sostenute dagli iscritti ed aderenti in conseguenza ad infortunio e/o malattia

Infortuni

Garanzie prestate Massimali in euro

Caso morte 90.000,00

Caso invalidità permanente 120.000,00

Sanitaria

Garanzie prestate Massimali in euro

R.S.M. 200.000,00

Pre e post 100 giorni

Diaria 90,00

Ticket 700,00

Spese specialistiche 2.000,00

Spese diagnostica 7.000,00

N.B.: Gli indennizzi in favore dei dipendenti part-time saranno ridotti in proporzione al versamento effettuato.

Le condizioni generali e le note informative sono a disposizione degli iscritti nelle sedi degli Enti bilaterali e sono pubblicate sui siti istituzionali dai quali possono essere scaricate.

Decorrenza delle garanzie

1° gennaio 2010.

Operatività delle garanzie per i lavoratori iscritti dalle aziende, dalle cooperative e dagli studi professionali:

- per neo assunti:

- le garanzie decorrono dalle ore 24 della data di assunzione, come risultante dal libro unico dell'azienda, posto che il datore di lavoro abbia effettuato i versamenti all'ENMOA;

- per le aziende che aderiscono da una determinata data con lavoratori dipendenti già assunti:

- le garanzie decorrono dalla data di adesione dell'azienda all'ENMOA: ovvero dalla presentazione della prima denuncia all'ENMOA;

- per titolari di azienda, soci di cooperative e soci degli studi professionali:

- le garanzie decorrono dalla data di adesione dell'azienda all'ENMOA: ovvero dalla presentazione della prima denuncia all'ENMOA.

Modalità di richiesta dell'indennizzo in caso di sinistro

Tutte le domande di richiesta dell'indennizzo vanno indirizzate e spedite all'ENMOA.

I moduli e le istruzioni in caso di sinistro, possono essere scaricati dai siti istituzionali delle Organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro, nonché degli Enti bilaterali.

Le domande saranno protocollate in ordine di arrivo, esaminate ed evase.

Nota a verbale

Il CNAI e la CISAL intendono ribadire con forza quanto è riportato nei cc.cc.nn.l. e, cioè, "che nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente se l'azienda non adempie integralmente al versamento dei contributi. Conseguentemente, anche se il versamento risulta parziale, resta a carico esclusivo del datore di lavoro ogni responsabilità per il risarcimento del danno richiesto dal lavoratore anche con l'assistenza dell'Associazione sindacale di appartenenza firmataria del presente contratto".

Allegato 3 Accordo CNAI-CISAL (15 settembre 2009)

Apprendistato professionalizzante

Premessa

La CISAL (Confederazione italiana Sindacati autonomi lavoratori) il CNAI (Coordinamento nazionale Associazioni imprenditori) e la CISAL (Confederazione italiana Sindacati autonomi lavoratori) preso atto dei chiarimenti forniti in materia di apprendistato professionalizzante dal Ministero del lavoro nella circolare n. 27 del 10 novembre 2008 - avente ad oggetto le innovazioni di cui all'art. 23, D.L. n. 112/2008 (legge n. 133/2008) - intendono dare attuazione alla norma che demanda ai contratti collettivi e/o agli Enti bilaterali la disciplina dei percorsi formativi del contratto di apprendistato in ambito aziendale;

La CISAL ed il CNAI procedono, pertanto, a disciplinare il canale della formazione aziendale che, è indipendente dalle normative regionali, competenti a regolamentare contenuti e modalità di accesso dell'offerta formativa pubblica e delle relative risorse finanziarie. In questo "canale parallelo" la formazione in materia di apprendistato professionalizzante può essere svolta anche fuori dall'azienda, a condizione che sia l'azienda che applica la contrattazione CISAL-CNAI ad erogare, direttamente o anche solo indirettamente, la formazione in assenza di finanziamenti pubblici;

Tutto ciò premesso il CNAI e la CISAL convengono quanto segue:

Individuazione Enti bilaterali

Ai fini di quanto sopra le parti individuano nella Commissione paritetica istituita nell'ambito dell'Ente bilaterale nazionale, ENBOA, la Commissione competente a definire le regole per individuare i profili e le qualifiche che saranno oggetto di specifica formazione aziendale nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante regolamentato dalla contrattazione

CISAL-CNAI sulla base delle seguenti indicazioni:

1) i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento;

2) le attività formative a carattere trasversale dovranno perseguire gli obiettivi formativi, così come articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

a) i contenuti e le competenze accoglienza, valutazione del livello d'ingresso e definizione del patto formativo;

b) competenze relazionali;

c) organizzazione ed economia;

d) disciplina del rapporto di lavoro;

e) sicurezza sul lavoro;

3) le attività a carattere tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) competenze di settore:

- conoscere le caratteristiche del settore;

- conoscere l'azienda di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;

- saper operare nel rispetto delle norme legali e delle buone prassi in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di rispetto della riservatezza dei dati personali;

- conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni dei servizi, di processo e nel contesto operativo;

b) competenze di aree:

- conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione delle prestazioni;

- sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda;

- saper operare in un contesto orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;

- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;

- conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;

- conoscere i sistemi di tutela del consumatore;

- conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;

- conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari (ore effettivamente richieste dalla missione);

c) competenze di profilo:

- riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale del processo di erogazione della prestazione;

- conoscere gli elementi qualificati il buon livello delle prestazioni;

- saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni e materiali;

- leggere ed interpretare la documentazione tecnica-amministrativa dell'azienda (quanto richiesto dalla mansione);

- saper utilizzare i principali software applicativi;

- saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale;

- saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche;

- conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita (quanto effettivamente richiesto dalle mansioni);
- saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita dei servizi (quando effettivamente è richiesto dalle mansioni);
- conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

#### Formazione aziendale e competenze degli Enti bilaterali

Le parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione aziendale da svolgere sia in ambito aziendale che in strutture accreditate esterne sotto la Direzione e responsabilità dell'azienda.

Alla formazione teorica, effettuata in aula o mediante corsi esterni, su temi inerenti la qualifica da conseguire in base al modulo formativo predefinito, viene riservato un monte orario di 120 ore medie annue retribuite o un numero minore purché congruo all'impegno formativo. Le ore di formazione sono tutte comprese nel normale orario lavorativo.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione può essere ridotta fino a 60 ore medie annue retribuite.

Le attività di formazione effettuate presso aziende diverse o presso diverse strutture esterne si cumulano tra loro ai fini dell'apprendistato professionalizzante.

Gli Enti bilaterali (ENBOA e ERBOA regionali) sono i soggetti ai quali il datore di lavoro e l'apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di apprendistato da attivare.

#### Attività formativa: durata, contenuti, certificazione

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal rispettivo C.C.N.L. che l'apprendista dovrà raggiungere entro i limiti di durata massima del relativo contratto nazionale e/o di settore.

I requisiti minimi tra formazione trasversale di base e formazione professionalizzante saranno individuati dalla Commissione paritetica istituita presso l'ENBOA a seconda di quanto previsto dai vari cc.cc.nn.l.

Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, verranno individuate in apposite tabelle le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso delle diverse annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive, in particolare in tema di sicurezza, igiene del lavoro e prevenzione infortuni.

La formazione può essere erogata in varie modalità (aula, e-learning, FAD, ecc.) e la partecipazione, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà essere asseverata attraverso supporti informatici, fogli firma e altri mezzi ritenuti idonei.

All'avvio dell'attività formativa va individuato un referente per l'apprendistato, interno od esterno, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo.

Il referente interno, se diverso dall'imprenditore o da un socio o familiare coadiuvante, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello di arrivo dell'apprendista alla fine del periodo di apprendistato.

Il referente della struttura formativa esterna all'azienda dovrà anch'egli essere provvisto di adeguate competenze.

Spetta al datore di lavoro certificare al lavoratore la conclusione del percorso formativo e l'eventuale acquisizione della qualifica professionale. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro, a richiesta dell'apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Il datore di lavoro deve altresì comunicare, entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.Lgs. n. 469/1997 ed all'Ente bilaterale ENBOA i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro deve, infine, comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti che, per qualunque motivo, abbiano cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.