

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE

**Servizi di pulimento, di facchinaggio,
disinfezione, sanificazione, disinfestazione,
derattizzazione, igiene ambientale e
ausiliari, ed anche multiservizi e servizi
integrativi ai vari settori merceologici.**



Roma, 30/06/2021

Tra

UNCI - Unione Nazionale delle Cooperative Italiane, Associazione Nazionale di Rappresentanza e Tutela delle Cooperative – giuridicamente Riconosciuta:
Rappresentata dal Presidente Nazionale

Cav. Prof. Dott Pasquale AMICO



e

FESICA-CONFSAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vicesegretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Letizia Giello, Pasquale Inverno, Flaminia Mariani, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Francesco di Matteo
con l'assistenza della CONFSAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta



Premessa

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

In detto regolamento dovrà inoltre essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato (così come previsto dalla predetta Legge n. 142/2001 e s.m.i.), il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente CCNL.

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

ARTICOLO 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro attuati dalle cooperative, consorzi e società consortili operanti nel settore esercenti:

CAMPO DI APPLICAZIONE

- 1. Cooperative di Facchinaggio svolto anche con l'ausilio di mezzi meccanici o diversi, o con attrezzature tecnologiche, comprensivo delle attività preliminari e complementari alla movimentazione delle merci e dei prodotti;*
- 2. Cooperative di portabagagli, facchini e pesatori dei mercati agroalimentari, facchini degli scali ferroviari, compresa la presa e consegna dei carri, facchini doganali, facchini generici, accompagnatori di bestiame, ed attività preliminari e complementari; facchinaggio svolto nelle aree portuali da cooperative derivanti dalla trasformazione delle compagnie e gruppi portuali in base alla legge 28 gennaio 1994, n. 84, art. 21, e successive modificazioni ed integrazioni;*
- 3. Cooperative per l'insacco, pesatura, legatura, accatamento e disaccatamento, pressatura, imballaggio, gestione del ciclo logistico (magazzini e/o ordini in arrivo e partenza), pulizia magazzini e piazzali, depositi colli e bagagli, presa e consegna, recapiti in loco, selezione e cernita con o senza incestamento, insaccamento od imballaggio di prodotti ortofrutticoli, carta da macero, piume e materiali vari, mattazione, scuoiatura, toelettatura e macellazione, abbattimento di piante destinate alla trasformazione in cellulosa o carta e simili, ed attività preliminari e complementari.*
- 4. Cooperative dei Trasporto il cui esercizio sia effettuato personalmente dai soci su mezzi dei quali i soci stessi o la loro cooperativa risultino proprietari ad affittuari.*
- 5. Cooperative per il Trasporto di persone, in via esemplificativa alle :*

a) vetturini, barcaioli, gondolieri e simili;

b) tassisti, autonoleggiatori, motoscafisti e simili.



6. *Cooperative di Trasporto di merci per conto terzi ed in via esemplificativa:*

a) *autotrasportatori, autosollevatori, carrellisti, gruisti, trattoristi (non agricoli), escavatoristi e simili ed attività preliminari e complementari (compresi scavo e preparazione materiale da trasportare, montaggio e smontaggio, rimozione forzata di veicoli a mezzo carri attrezzi, guardianaggio e simili);*

b) *trasportatori con veicoli a trazione animale, trasportatori fluviali, lacuali, lagunari e simili ed attività preliminari e complementari (compresi scavo e preparazione interiale (da trasportare, guardianaggio e simili);*

7. *Cooperative di Servizi ed attività accessorie delle precedenti, in via esemplificativa:*

a) *addetti al posteggio dei veicoli, pesatori, misuratori e simili.*

8. *Cooperative di Servizi di raccolta e riciclo dei rifiuti e stivaggio per lo smaltimento dei rifiuti riciclabili e non riciclabili.*

9. *Cooperative di servizi di guardia a terra o a mare o campestre, polizia ed investigazioni private, custodia, controllo accessi e simili,*

10. *Cooperative di barbieri ed affini,*

11. *Cocchieri, conduttori di autoveicoli di piazza (no ncc e taxi)*

12. *Cooperative di guide turistiche e simili, gestione dei servizi di accoglienza nei musei e di attività complementari;*

13. *Cooperativa di pulitori compresi i servizi di pulizia di aree e spazi verdi, giardini e spazzamento stradale e lavaggio strade, anche con l'ausilio di mezzi meccanici, nonché per i servizi di pulitori di autoveicoli ed autocarri,*

14. *Cooperative di operatori ecologici, spazzacamini e simili,*

15. *Cooperative di servizi di recapito pacchi e lettere postali e fiduciario, servitori o facchini di piazza, fattorini d'albergo;*

16. *Cooperative di ormeggiatori, ormeggiatori imbarcati a bordo di qualsiasi mezzo navale.*

17. *Cooperative gestite da enti religiosi, da fondazioni costituite fra cittadini privati, Italiani, da cittadini Comunitari, ed extracomunitari, operanti nel campo socio-educativo, sociale ed assistenziale ed per tutte quelle attività similari che possono essere svolte tra associazioni di imprese o persone.*

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

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

ARTICOLO 2

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 1° Novembre 2020 con scadenza al 31 Ottobre 2023 sia per la parte economica che normativa;

Il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle Parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di avvio della trattativa il presente Contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL ai fine di consentire l'apertura delle trattative.

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

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 mesi dalla scadenza del presente CCNL, sarà erogata un'indennità pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare.

Essendo l'indennità di vacanza contrattuale un elemento provvisorio della retribuzione, la stessa cesserà di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL.

ARTICOLO 3

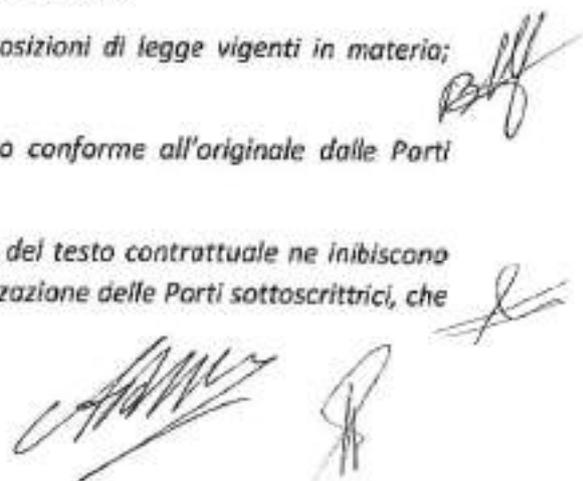
VALIDITÀ

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle Parti firmatarie è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile e condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia; restano salve le condizioni di miglior favore.

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

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia.



Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L., Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), le Banche Dati ed i lavoratori delle cooperative, consorzi e società consortili ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

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

ARTICOLO 4 LIVELLI DI CONTRAZIONE

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:

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

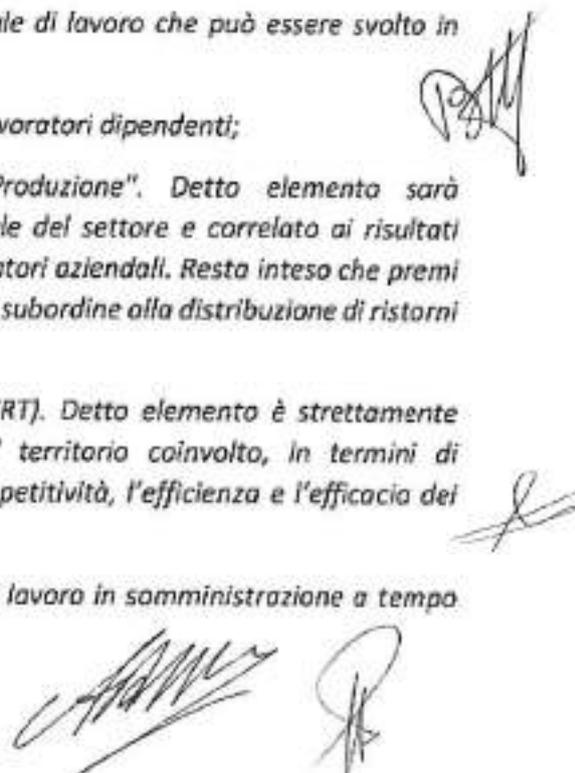
ARTICOLO 5 CONTRAZIONE DI I° LIVELLO E II° LIVELLO

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

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

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

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



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

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

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

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

ARTICOLO 6 DIRITTI SINDACALI

Alle lavoratrici e ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente CCNL e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi

permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni nazionali stipulanti.

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

Ove alle dipendenze di una stessa cooperativa vi siano più lavoratrici e lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e, nel complesso, non potranno comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.

I permessi per i componenti degli organi direttivi sindacali saranno concessi su esibizione della lettera di convocazione alla cooperativa almeno 24 ore prima.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni datoriali territoriali che provvederanno a comunicarle alla cooperativa cui la lavoratrice e il lavoratore appartengono.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

In osservanza dell'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 le cooperative, i consorzi e le società consortili garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea.

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.

A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 12 (dodici) ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende.

Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio al pubblico.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

I lavoratori potranno eleggere loro Responsabili sindacali aziendali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari a 20 (venti) ore mensili.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:



- a) a un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 50 dipendenti;
- b) a due dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano da 51 fino a 200 dipendenti;
- c) a tre dirigenti ogni trecento dipendenti per le cooperative che occupino più di trecento lavoratori.

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

ARTICOLO 7 RAPPRESENTANZE SINDACALI TERRITORIALI (RST)

Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 dipendenti, dai cui totale sono esclusi i soci lavoratori, in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta.

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

Le cooperative, mediante affissione in bacheca, comunicheranno che, in occasione dell'adesione al presente CCNL o del rinnovo dello stesso, il sindacato stipulante FESICA CONFISAL chiede alle lavoratrici e ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria per le spese sostenute di € 20,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel primo mese successivo alla data di adesione o sottoscrizione del CCNL.

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

Le cooperative daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla FESICA CONFISAL. Le quote trattenute verranno versate sul c/c bancario Banca Popolare di Milano, codice IBAN IT88Y0503403271000000008121.



Per UNCI, un contributo di € 100,00 a Cooperativa, valevole quale iscrizione annuale, per l'assistenza contrattuale, che riscuoterà attraverso l'indicazione dei datori di lavoro del codice "W550" nell'UNIEMENS, oltre al contributo mensile dovuto pari allo 0.50% sulla base imponibile lorda.

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

ARTICOLO 8 ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE DEI CONTRATTI

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

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

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

ARTICOLO 9 EFFICACIA DEL CONTRATTO

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

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

ARTICOLO 10 COMMISSIONE PARITETICA

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

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



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

ARTICOLO 11 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Presso l'ente bilaterale FUEB è istituita la Commissione di certificazione in base alle disposizioni di cui agli articoli 75 e seguenti del D.lgs n. 276/2003 e s.m.l..

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge, il procedimento di certificazione è disciplinato dal regolamento adottato dalla Commissione.

La procedura di certificazione è estesa, inoltre, all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.

La sede di certificazione di cui ai commi precedenti è altresì sede abilitata all'esperimento del tentativo di conciliazione, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile, per tutte le controversie relative all'applicazione del presente Contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle cooperative comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto.

La composizione della commissione in funzione di organo di conciliazione e la procedura di conciliazione, salva quanto disposto dalla legge, sono disciplinati dal regolamento adottato dalla commissione.

La commissione di certificazione, ai sensi dell'articolo 31, comma 12, Legge 4 novembre 2010 n. 183 potrà istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie di lavoro.



Le Parti concordano sulla possibilità di pattuire clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale di cui al presente articolo delle possibili controversie derivanti dal rapporto individuale di lavoro, con esclusione delle controversie in materia di risoluzione del rapporto.

La clausola di cui al comma precedente sarà valida solo se preventivamente certificata dalla commissione di cui al presente articolo.

Presso la commissione, possono essere convalidate le dimissioni del lavoratore e la risoluzione consensuale del rapporto in base all'art. 4, comma 17, Legge n. 92/2012.

Presso la Commissione di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse della lavoratrice e del lavoratore alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

ARTICOLO 12

RAPPORTI SINDACALI FRA LE PARTI – PROCEDURE E DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Le Parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente Contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegino la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le Parti.

In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale – sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori – le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal presente CCNL.

Le parti ritengono che l'informazione e consultazione attraverso la comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

INFORMAZIONE NAZIONALE

Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale all'Osservatorio, costituito presso l'FUEB, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.

L'Osservatorio, analizza le informazioni raccolte, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.

L'Osservatorio, si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

INFORMAZIONE TERRITORIALE/AZIENDALE

A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:

- a) *l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;*



- b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
- c) le necessità formative;
- d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
- e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
- h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- j) il superamento delle barriere architettoniche;
- k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate all'Osservatorio, costituito presso il FUEB, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.

Il suddetto Osservatorio determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.



ARTICOLO 13
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, al il livello di contrattazione potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano una più obiettiva esemplificazione delle lavoratrici e dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste dal presente titolo.

Nel caso di cui al comma I, i nuovi profili individuati dovranno essere comunicati al FUEB che provvederà ad esaminarli nell'ambito della Commissione Paritetica di cui al precedente articolo 10.

Le Parti inoltre convengono di affidare al FUEB il compito di approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nel settore dei servizi alla persona dell'Unione Europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto.

Alle lavoratrici e ai lavoratori verrà garantito, anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni, un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca la acquisizione di una più elevata capacità professionale.

ARTICOLO 14
MANSIONI PROMISCUE, MUTAMENTO MANSIONI, JOLLY

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, che non riguardi un normale periodo di addestramento e che non abbia carattere accessorio o complementare.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

La contrattazione di il livello potrà prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo pari a tre mesi.

Nelle ipotesi di cui al precedente terzo comma, il mutamento di mansioni deve essere comunicato alla lavoratrice ed al lavoratore per iscritto ed i medesimi hanno diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.



ARTICOLO 15
IL LAVORATORE AUTONOMO E IL SOCIO COOPERATORE

Il Lavoratore autonomo

Le Parti danno atto che anche il lavoro autonomo a c.d. parasubordinato rappresenta una tipologia di rapporto con cui le lavoratrici ed i lavoratori contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.

Il Socio cooperatore.

Le Parti danno atto che normalmente al rapporto di associazione con la cooperativa si affianca un ulteriore rapporto, di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo. La disciplina del rapporto con tali lavoratori ovvero il socio cooperatore, pertanto, sarà integrata dalle norme statutarie e dal regolamento interno della cooperativa laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al Contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.

Le Parti potranno individuare un trattamento di miglior favore nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che rivestano anche la qualità di socio, al fine di favorire il loro coinvolgimento nella gestione della cooperativa.

In caso di eccedenze di personale, la cooperativa privilegerà il rapporto di lavoro con i soci, cercando di salvaguardare i livelli occupazionali di questi.

Laddove le norme del presente Contratto collettivo attribuiscono alle lavoratrici e ai lavoratori un diritto, un interesse o una facoltà la cui soddisfazione possa essere condizionata da quelli di altri lavoratori e per l'esercizio dei quali rilevi un margine discrezionale del datore di lavoro (trasformazione del rapporto in part-time; anticipazioni del tfr; concessione di permessi; eccedenze di personale, etc.), il datore di lavoro darà prevalenza, ove possibile, agli interessi dei soci lavoratori rispetto a quelli dei lavoratori che soci non siano.

ARTICOLO 16
INQUADRAMENTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

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

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

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

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



PREMESSA

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

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

Classificazione del Personale – Livelli e Mansioni

- 1) La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze delle cooperative di lavoro, ed le Coop. ex DPR 602/70 per i relativi settori e per il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

Declaratoria Generale ed Aggregata

DIRIGENTI

- 2) Sono considerati dirigenti ai sensi dell'art. 2095 c.c. quei prestatori di lavoro subordinato i quali ricoprono all'interno della Cooperativa, un elevato grado di autonomia potere decisionale nonché di professionalità. L'elevato grado di autonomia e di potere decisionale nell'ambito delle competenze demandate è subordinato solo alle direttive generali e di coordinamento di tipo strategico attribuite dal Consiglio di Amministrazione, o dal Direttore Generale a seconda dello statuto della Cooperativa. Il potere gerarchico su tutto il personale, parte di esso, il potere di rappresentanza anche al di fuori della Cooperativa, eventualmente delegatagli, il potere decisionale in materia di spesa nella misura eventualmente delegatagli sono ulteriori elementi che contribuiscono a definire la figura del dirigente;
- 3) Il contratto trova applicazione anche per coloro che sono chiamati a ricoprire cariche associative e che svolgono la loro attività prevalente nella Cooperativa stessa. Essi nell'ambito dell'effettivo riconoscimento della funzione, promuovono, coordinano e gestiscono la realizzazione degli obiettivi.
- 4) Nel caso di stipula di contratto di lavoro per il Presidente della Cooperativa è presupposto necessario la delibera del Consiglio di Amministrazione e ratifica dell'Assemblea.
- 5) In considerazione delle funzioni e delle responsabilità proprie del dirigente nell'ambito dell'assetto operativo e gestionale dell'Associazione, questi articola il proprio tempo di lavoro e la propria presenza sulla base delle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidatogli, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque, diretta ad assicurare l'ordinato svolgimento del lavoro da parte dei collaboratori. Pertanto, giusto quanto precede, la durata della prestazione è improntata a criteri di onnicomprensività, flessibilità, discrezionalità, trasparenza e reperibilità e non è quantificabile. Tuttavia, essa tende a correlarsi, pur con ampia discrezionalità, all'orario di lavoro vigente per i collaboratori, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle vigenti.



- 6) L'indennità Area Dirigenza del presente contratto si ritiene omnicomprensiva relativamente ogni prestazione di lavoro ad esclusione di quanto previsto per il trattamento di missione e trasferimento. Nel caso che le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si luogo al riposo compensativo.

**Classificazione Unica:
Quadri, Impiegati e Operai**

QUADRO

Declaratoria di Quadro:

Appartiene a questo livello il Lavoratore con le caratteristiche di cui all'art. 129 del presente CCNL, con "Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali" che, in elevata ed estesa autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale, con delega di poteri e di firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in Cooperativa, settori o servizi di particolare complessità operativa.

Profili ed Esempificazioni di Quadro:

Il Quadro che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali rispettivamente di seguito precisate è preposto:

- 1) Al coordinamento, sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali della Cooperativa, garantendo adeguato supporto, sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione.

Controlla l'attività dei Responsabili coordinati rispondendo dei risultati complessivi:

Direttore Generale di Piccola - Media Cooperativa

- 2) Coordina gli uffici della contabilità generale, sezionale, industriale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Coordina l'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio della Cooperativa che predispone e presenta. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni.

Direttore Amministrativo

- 3) è responsabile della contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche, relative all'andamento delle attività della Cooperativa. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio.
- 4) Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi.

Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge e alle procedure della Cooperativa:

Direttore di Contabilità Generale

- 5) è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari della Cooperativa e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari della Cooperativa. Coordina le attività di tesoreria e i



rapporti con le banche. Predisporre gli strumenti di controllo delle liquidità, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative della Cooperativa:

Direttore Finanziario (normalmente in Grande Cooperativa)

- 6) è responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi della Cooperativa. Coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo. Garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget. Evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità industriale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:

Direttore Controllo di Gestione

- 7) Coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, nonché i servizi di stabilimento, la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:

Direttore del Personale (normalmente in Grande Cooperativa)

- 8) Assicura, nel rispetto delle politiche e procedure della Cooperativa, l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature e materiali per la produzione e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione, produzione, e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per la Cooperativa. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti:

Direttore Approvvigionamenti

- 9) assicura l'efficienza degli impianti, macchine, attrezzature e servizi di stabilimento. Gestisce i Responsabili specialistici multisettoriali coordinati (elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici) e coordina, programma e controlla gli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e delle esigenze produttive. Coordina il pronto intervento con l'obiettivo di ridurre al minimo i fermi macchina. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti e predisporre le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi ed installazioni effettuate, nonché l'addestramento del proprio personale e propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Collabora con il RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale) per l'attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale.



Direttore Tecnico e Manutenzioni (normalmente in Grande Cooperativa)

- 10) in accordo con la Direzione Generale, definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo dei prodotti e servizi in entrata, delle lavorazioni intermedie e sul prodotto finito. Le procedure di controllo in produzione sono concordate con la Direzione Tecnico Produttiva. In accordo con la Direzione Generale, definisce le procedure interne e i protocolli di qualità della Cooperativa, e risponde della relativa certificazione. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare a ogni livello l'attenzione alle problematiche della qualità:

Responsabile di Direzione Qualità

- 11) Amministra il flusso dei materiali e dei prodotti dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione. Nella propria attività collabora con il Capo Ufficio Tecnico, il Responsabile della Programmazione di Produzione, il Responsabile di Produzione e il Responsabile degli Approvvigionamenti. Di concerto con le funzioni aziendali interessate formula proposte per il miglioramento del sistema logistico. Coordina e controlla i magazzini e la movimentazione dei materiali e dei prodotti. Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e l'efficacia della funzione logistica. Gestisce il personale sottoposto rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato:

Responsabile di Direzione Logistica

- 12) Assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con gli utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto.

Direttore Sistemi Informativi (normalmente in Cooperativa Medio - Grande)

Sesto Livello

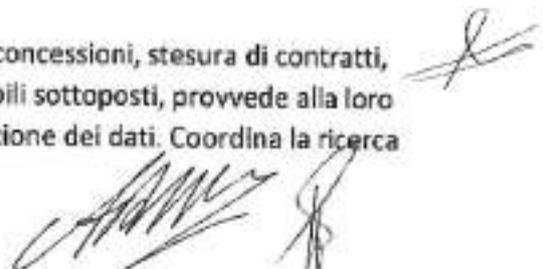
Appartengono a questo livello:

- a) l'Impiegato Direttivo di Prima Categoria, con specifica ed elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Intersettoriale, svolge mansioni di alto contenuto professionale. È in possesso delle necessarie competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine realizzare gli obiettivi della Cooperativa, Sovrintende, Coordina e Controlla i relativi sottoposti.

Profili ed esemplificazioni di Livello:

L'Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali rispettivamente indicate:

- a) è preposto all'amministrazione, contabilità, autorizzazioni e concessioni, stesura di contratti, scelta e gestione di fornitori, ed al CED. Coordina i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione, con responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati. Coordina la ricerca



del personale, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso, ha la funzione di **Responsabile di Direzione Amministrativa**.

- b) Che redige le scritture contabili di prima nota ed il Bilancio preventivo e consuntivo, il budget, effettua i controlli contabili e di tesoreria ha la funzione di **Responsabile Bilancio**.
- c) Cura la prima nota attivo (fatturazione, incassi, libero professionisti, crediti, tesoreria) ed il ciclo passivo (fornitori, fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse-contributi, verifiche di cassa, tesoreria) è il **Responsabile ciclo attivo e passivo**
- d) Coordina la gestione del contenzioso legale di Cooperativa. Collabora alla stesura dei contratti (di acquisto, fornitura, cessione ecc.) e della modulistica della Cooperativa per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica è il coordinatore dell'ufficio legale ed è **Responsabile di Direzione Legale e Contenzioso**
- e) assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature, materiali e servizi richiesti per assicurare l'attività, la produzione e la gestione. Organizza e controllo qualità e i rapporti con i fornitori ed i clienti sui sistemi qualità è il **Responsabile di Direzione Approvvigionamenti**
- f) Definisce in accordo con la Direzione Generale la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale il **Responsabile Qualità**
- g) è garante nella propria area di responsabilità dell'integrale attuazione degli obiettivi della Cooperativa il **Direttore di Ristorante o della Ristorazione Collettiva, Direttore punto vendita, quando ha l'autonoma direzione esecutiva di un esercizio con le dimensioni di Media Cooperativa, Vice Direttore in Cooperativa Medio - Grande**

QUINTO LIVELLO

Declaratoria di Quinto Livello :

Appartengono a questo livello l'impiegato Direttivo di Seconda Categoria con "Funzioni Direttive Multisetoriali" d'importante settore o intersettoriale che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Multisetoriale e con delega di firma, svolga attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento

Per i lavoratori delle Cooperative di Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione

Direttore di cantiere, responsabile della sicurezza di cantiere e del raggiungimento degli obiettivi economici e dei livelli di qualità affidati.

QUARTO LIVELLO

Declaratoria di Quarto Livello:

Appartengono a questo livello gli Impiegati di "Concetto", cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed esperienza, acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico, che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di autonomia organizzativa funzionale. Inoltre, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro



Quarto Livello: settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi

L'Impiegato di "Concetto" che, coordina un servizio che comprende competenze intersettoriali (produttive, amministrative, tecniche o commerciali) e che abbia la responsabilità dei percorsi formativi del personale inserito e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato in via esemplificativa:

Ispettore di Punto Vendita nelle Grandi Cooperative di distribuzione, servizi o ristorazione

Gerente punto vendita, quando ha l'autonoma direzione organizzativa e funzionale di un esercizio delle dimensioni di una Piccola Cooperativa

Responsabile Approvvigionamenti (food o non food) in Grandi Cooperative della Ristorazione o dei Pubblici Esercizi

Sovrintendente Catering di una Media o Grande Cooperativa

Responsabile Coordinatore con specifica competenza in almeno 3 distinti settori, ciascuno con propri lavoratori specializzati, quali: ristorante, cucina, gelateria, pasticceria, pizzeria, bar ecc.

Quarto Livello: Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione

L'Impiegato di "Concetto" che, in un'unità operativamente autonoma fino a 49 dipendenti, con competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche, edili, artistiche, nonché precise conoscenze dei materiali, ha la responsabilità di gestire e coordinare i cantieri di edilizia e rifacimenti o gli scavi archeologici o i restauri e la manutenzione dei beni immobili e architettonici e sono il **Gestore Cantiere, Archeologo Gestore Cantiere o Sito, Restauratore Gestore Cantiere o Sito, altri Impiegati le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Sesto livello e "Gestori Intersettoriali"**.

Quarto Livello Jolly

Declaratoria di Quarto Livello Jolly

Appartiene a questo livello:

L'impiegato di "Concetto" in possesso di elevate competenze multisettoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Organizzativa ed elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva. Con adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e nel proprio ambito di competenza, coordina e forma altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi anche con utilizzo di lingue straniere;

il Lavoratore "Intermedio" che con le caratteristiche dell'Operaio Specializzato di Prima Categoria, partecipando attivamente alle lavorazioni, coordina e forma almeno 10 lavoratori multisettoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti;

l'Operaio "Specializzato di Prima Categoria" che, in condizione di autonomia Organizzativa ed elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva, con ampie competenze tecniche e capacità documentali, risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dalla Cooperativa,



del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta;

il Lavoratore destinatario del livello superiore nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed esemplificazioni Livello:

L'Impiegato di "Concetto" che, quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale, con almeno 5 sottoposti di Qualificati, gestisce il partitario fornitori e/o clienti con le principali operazioni di verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione od incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure della Cooperativa, l'aggiornamento, l'imputazione, la chiusura e le rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata. Cura le informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi ed ha la funzione di:

-Capo Ufficio Contabilità, Capo Ufficio di settore informatico, Capo Ufficio Analisti Programmatori, Responsabile di Call Center, Responsabile Manutenzioni ed interventi tecnici, Capo Ufficio Logistica, Capo Magazzino Responsabile dei lavori nei cantieri esterni Capo Ufficio Approvvigionamenti, Capo Ufficio Disegni e Progetti, Capo Ufficio Disegno Tecnico – CAD – CAM

Quarto Livello Jolly: settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi

Appartengono a tale settore gli impiegati di "Concetto" che, per la loro elevata competenza multisettoriale, garantiscono la qualità richiesta dal servizio o dal prodotto, sia responsabile dei risultati, della formazione, del rispetto delle norme igienico sanitarie e della disciplina del lavoro per tutto il personale sottoposto in reparto, servizio o laboratorio a caratteristica artigianale, di uno o più laboratori (cucina, pasticceria, gelateria, ecc.), con coordinamento di almeno 5 sottoposti Qualificati e sono :

-Capo Cuochi; Cuoco Unico, Capo Laboratorio Pasticceria o Pasticcere Unico, Capo Laboratorio Gelateria o Gelatiere Unico, Capo Pasticceria, Capo Gelateria Capo Baristi, esperto in cocktail

Quarto Livello Jolly : settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio passeggeri

Sono di questo settore ed appartengono a tale livello gli impiegati di "concetto" che per la propria elevata esperienza, nell'ambito delle proprie specialistiche mansioni, coordina da 8 a 12 sottoposti Qualificati e hanno mansioni di: Responsabile Spedizionieri Italia, Pianificatore carico nave, Impiegato contenzioni sta, Spedizioniere doganale munito di patente utilizzata solo per conto della Cooperativa, Esperto campionamento statistico operante controlli con conoscenza completa delle tecniche di, cernita e selezione della merce, misurazioni e calibrazioni, il tutto nello specifico settore di attività, Esecutore di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in sede che in ambienti presso Clienti, Acquisitore di traffici internazionali e/o nazionali, Tariffista per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffe sta autonomo per traffici nazionali.

Quarto Livello Jolly: Servizi ausiliari nel campo dell'Urbanistica, Edilizia, Restauro e Conservazione

Appartengono a tale livello gli impiegati di "Concetto" che, con specifiche conoscenze multisettoriale, gestisce operativamente il cantiere di costruzione, manutenzione o restauro, organizzando le risorse umane e materiali, con la responsabilità di preposto alla sicurezza, eseguendo la contabilizzazione dei lavori ed interfacciandosi con tutte le figure del cantiere e sono il: **Capo Cantiere o Capo Sito,**



Responsabile di grande e complessa centrale di betonaggio, altri Impiegati le cui mansioni siano essere Responsabile Reparti di Manutenzione, Responsabile Officine di Riparazione.

Quarto Livello Jolly: Settore Facility Management

Appartengono a questo settore i lavoratori intermedi "Specializzato di Prima Categoria" che, pur partecipando attivamente alle lavorazioni, coordina i sottoposti di livello inferiore nelle loro diverse attività specialistiche, anche fuori sede, fornendo le necessarie istruzioni per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo, avviamento, riparazione e manutenzione di impianti e macchinari complessi, in relazione alle innovative caratteristiche prestazionali e tecnologie utilizzate, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte. Provvede alla delibera funzionale, partecipando all'addestramento pratico degli utilizzatori e contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative e sono : **Capo Installatori di grandi impianti o apparecchiature complesse, Quinto Livello: settore Lavorazioni Meccaniche, Capo Reparto Manutentori, Capo Reparto Riparatori, Capo Reparto Officina, Capo Tecnici.**

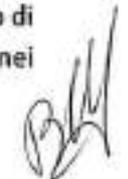
L'Operaio "Specializzato di Prima Categoria" che, effettua misure complesse mediante l'utilizzo di specifiche strumentazioni e le operazioni di montaggio, taratura, messa a punto, riparazione e/o revisione. Effettua la ricerca, a livello prototipico e dei guasti. Individua il ciclo di maggiore rispondenza al miglioramento dei risultati dell'attività svolta. Collabora con altre specializzazioni immediatamente collaterali e si avvale dell'ausilio di altri lavoratori, con responsabilità dei loro risultati e sono: **Montatore Specializzato di Prima Categoria, Esperti Esecutori Multisetoriali e Coordinatori .**

TERZO LIVELLO

Appartiene a questo livello, l'impiegato di "Concetto" in possesso di competenze specifiche e settoriali che, nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di autonomia funzionale, esecutiva e di adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse, relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, coordina l'organizzazione e la disciplina di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;

il Lavoratore con le caratteristiche dell'Operaio Specializzato di Seconda Categoria, coordina e forma fino a 10 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 5 lavoratori multisetoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti;

L'Operaio "Specializzato di Seconda Categoria" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate e diverse conoscenze tecniche multisetoriali; il Lavoratore destinatario di livello superiore nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.



Profili ed Esempificazioni:

L'Impiegato di "Concetto" che, è Impiegato Amministrativo, Tecnico, del Personale, Informatico od Esperto linguistico, Coordinatore e Formatore ed Esperto Esecutore Multisetoriale, i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello e sono : Specialista Controllo Qualità, Specialista Addetto all'esecuzione di progetti, Segretario di Direzione

Settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi

L'Impiegato di "Concetto" appartengono a questa categoria in via esemplificativa:

- Capo Cuochi, Cuoco Unico, Capo Laboratorio Pasticceria o Pasticcere Unico

Capo Laboratorio Gelateria o Gelatiere Unico, Capo Baristi, esperto in cocktail, Barman Unico

Sommelier, anche responsabile della gestione vini.

Settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Passeggeri

L'Impiegato di "Concetto"; con elevata Qualificazione : Responsabile Spedizionieri Italia, Pianificatore carico nave, Impiegato, Spedizioniere doganale, munito di patente utilizzata solo per conto della Cooperativa, Esperto campionamento statistico operante controlli con conoscenza completa delle tecniche di cernita e selezione della merce, misurazioni e calibrazioni, nello specifico settore di attività, Esecutore di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche effettuate sia in sede che in ambienti presso altre Cooperative, Acquisitore di traffici internazionali e/o nazionali, Tariffista per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffista autonomo per traffici nazionali, Supervisore

Settore Servizi alle Collettività

L'Impiegato di "Concetto" che, addetto alla gestione di pratiche automobilistiche e/o nautiche che, con i suoi sottoposti, in autonomia, assicura i risultati richiesti dall'utenza e coordina fino a 4 sottoposti Qualificati; Specialista Coordinatore gestione pratiche automobilistiche e/o nautiche, Specialista Coordinatore Servizi Investigativi.

Servizi ausiliari all' Urbanistica, Edilizia, Restauro e Conservazione

L'Impiegato di "Concetto" che, gestisce direttamente le commesse interne e per terzi, sia responsabile della programmazione e dell'organizzazione del lavoro di un gruppo fino a 10 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 5 lavoratori multisetoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti; il Responsabile di centrale di betonaggio, Specializzato di Seconda Categoria,

Settore Barberie, Estetica e Acconciatura

Il Lavoratore Specializzato di Seconda Categoria, che coordina nei centri estetici e di acconciatura, l'attività dei sottoposti. Anche effettuando direttamente le attività, provvede alla raccolta delle richieste dei clienti per il trattamento dei capelli, determina le relative formule e, in caso di necessità, assegna i tipi di protesi o di parrucchini da applicare. Interviene per il buon andamento del centro curando, in particolare, i rapporti con i clienti. Controlla i vari clienti in relazione all'andamento dei trattamenti e creazioni delle protesi, cura gli inventari dei prodotti, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo di lavoro: **Coordinatore di Barbieri e Squadre Estetisti e Acconciatori**



Settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Passeggeri

Il lavoratore che presiede allo sbarco/imbarco dei contenitori in modo da non pregiudicare l'integrità alla struttura della nave. Controlla l'assetto della nave e segnala all'Ufficiale di bordo le eventuali correzioni. Segnala al manovratore della gru di banchina quanto necessario per il corretto spostamento delle gru. Coordina i rizzatori nello svolgimento del loro lavoro, salendo quando necessario con essi anche ai tiri superiori, Coordinatore e Formatore.

Settore Servizi alle Collettività, Servizi di Pulizia, Giardinaggio e Piccola Manutenzione Aree Verdi, potatori di giardini.

Il Lavoratore Intermedio "Specializzato di Seconda Categoria" che, coordina fino a 09 sottoposti settoriali, Specializzati o Qualificati, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo di lavoro, quali Coordinatori Squadre: Addetti al risanamento ambientale, Addetti al trattamento/pulitura delle facciate, Addetti al montaggio e riparazione di impianti e apparecchiature idropneumatiche, Addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, Pulitori finiti che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi, Addetti alla potatura ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione.

Servizi ausiliari all'Urbanistica, Edilizia, Restauro e Conservazione

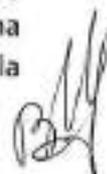
Capo Restauratori; il lavoratore che esegue lavori specializzati di muratoria, ivi compresi i tracciamenti di tutti i tipi. Effettua la posa di pavimentazioni complessi, muri a faccia vista, rivestimenti di scale e monta finestre, soglie e bancali: Muratore Specializzato di Seconda categoria,.

Settore Facility Management

Sono il Capo Installatori impianti; L'Operaio "Specializzato di Seconda Categoria" che, esegue qualsiasi intervento di natura idropneumatica-elettrica-elettronica di elevato grado di difficoltà per montaggi e/o modifiche di macchinario speciale a funzionamento automatico (di asportazione truciolo, imbutitura, stampaggio, piegatura, saldatura ecc.) caratterizzato da complessa tecnologia e funzioni logiche, aventi lo scopo di realizzare produzioni di elevata precisione. Cura la funzionalità finale del manufatto, anche attraverso le proposte di modifica di impianti e/o attrezzature per il miglioramento del prodotto e delle condizioni funzionali previste. Provvede, eventualmente anche fuori sede, alla esecuzione delle delibere da parte del cliente: **Montatore fuori sede di macchinari Specializzato di Seconda Categoria, Manutentore elettrico-elettronico-meccanico-oleopneumatico Specializzato di Seconda Categoria, Guardafili Specializzato di Seconda Categoria; Giuntista Specializzato di Seconda Categoria; Conduttore impianti termici di Prima categoria.**

Settore Lavorazioni Meccaniche e Piccola Metalmeccanica anche di Precisione

Il Lavoratore "Specializzato di Seconda Categoria" che, con interpretazione dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti ed opera in più d'una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica. Coordina e forma fino a 10 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 5 lavoratori multisettoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti: **Coordinatore di Tecnici Manutentori**



Appartengono ancora a tale settore l'Operaio "Specializzato di Seconda Categoria" che, esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali, di forma e/o tecnologiche, con i necessari calcoli e grafici per la determinazione delle quote mancanti.

Settore Generale Cooperative ex DPR 602/70

Appartengono a questo livello:

L'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale, l'Operaio "Specializzato di Terza Categoria" che, a fronte di richieste e/o interventi, anche previsti a calendario, effettua in autonomia cooperativa lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari, conoscenze settoriali ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo al Coordinatore Apicale di settore. Può coordinare un gruppo di altri lavoratori di settore di livello/i inferiore/i, senza responsabilità diretta dei lavori risultati; il Lavoratore destinatario di livello superiore, il Disegnatore particularista, Lucidista particularista, Contabile, gli addetti dell'Ufficio Personale, del CED, uffici Acquisti, ufficio Gestione Ordini, gli addetti alla Produzione, il Magazziniere, gli impegnati degli Uffici e Servizio Tecnico, dell'Ufficio/Servizio Produzione, gli uffici del Commerciale e Addetto Post Vendita.

Gli impiegati, con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, svolgono uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio. Il Segretario con gestione pratiche riservate ed uso della strumentazione elettronica d'ufficio.

Settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi

Appartengono a tale livello il personale che riceve le indicazioni delle qualità e quantità richieste da un lavoratore incaricato di livello superiore o dalla Presidenza, per la provata esperienza e le proprie specialistiche competenze, appronta in autonomia cibi, dolci, bevande e servizi, propri delle sue mansioni, garantendo l'elevata qualità richiesta ed il soddisfacente raggiungimento dei risultati. E sono il Primo Cuoco, il Cuoco capo partita, il Primo Pizzaiolo o Pizzaiolo Unico, il Primo Pasticcere, Primo Gelatiere e il Capo Gruppo Mensa. Il Primo Maître de salle, lo Chef de rang ed il Primo Barman

Settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio passeggeri

Sono in ambito portuale lo Spedizioniere, Addetto alle pratiche doganali e valutarie che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale, Pianificatori (piazzale, personale e mezzi, ferrovia) e più in generale gli Addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni

Settore Servizi alle Collettività- Pulizia – Disinfestazione e ex Coop DPR 602/70- e servizi Religiosi

Gli impiegati e operai addetti a tale settore devono avere le caratteristiche della rispettiva Declaratoria, con apporto di propria specifica personale ed adeguata competenza, effettua servizi a favore delle Cooperative, delle comunità o delle persone, quali: Addetto alle agenzie Immobiliari, Addetto alle agenzie di servizi matrimoniali, Indossatrice, Addetto alle agenzie di scommesse, Addetto alle pompe funebri, Addetto ai servizi sociali, assistenziali e religiosi, Addetto al controllo delle vendite, Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione della documentazione procedurale. Per le cooperative di servizi veterinari e nei lavori correlati, il responsabile veterinario laureato interno alla Cooperativa o il medico veterinario esterno sono il Primo assistente veterinario. Per il servizio alle persone e alla vigilanza sulla sicurezza dei lidi balneari e dei bagnanti anche per la gestione delle piscine,



e in o al di fuori dei lidi e stabilimenti balneari, prevenendo gli incidenti in acqua o, se già avvenuti, in attesa dei soccorsi, mette in atto le tecniche di salvataggio e di primo soccorso acquisite tramite specifico corso di formazione. Applica e fa rispettare i regolamenti di condotta interni. Può essere incaricato di verificare periodicamente la chimica delle acque nelle piscine e le condizioni igieniche dell'ambiente è il Bagnino di salvataggio di Elevata Qualificazione.

Impiegato Tecnico, Commerciale o Amministrativo, Esperto Linguistico che, con competenza nella lingua italiana ed in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnici, commerciali o amministrativi con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori.

Servizi ausiliari all'Urbanistica, Edilizia, Restauro e Conservazione

Con le caratteristiche svolge funzioni specialistiche di analisi, calcolo, progettazione e organizzazione, necessarie all'acquisizione e/o alla realizzazione dei lavori, approntando soluzioni tecniche ed operative, con responsabilità dei risultati il Tecnico Esperto in preventivazione, Tecnico Esperto in programmazione, Tecnico Esperto in calcolo strutturale, Esperto di contabilità di cantiere

Settore Barbieri e Parrucchieri, Estetica e Acconciatura

L'Operaio "Specializzato di Terza Categoria" che, è in grado di eseguire permanenti sui capelli corti e lunghi con diversi sistemi in uso, applicare tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da lui stesso preparata, che deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata, alla qualità fisica di capelli, meches, pettinature fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione, previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini.

Che sa eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia compreso il taglio scolpito a rasoio con acconciatura ad aria calda nelle varie foggie, il massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, acconciatura a ferro, permanente, colorazioni e decolorazioni, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione, previo adattamento al cuoio capelluto e pettinatura sui manichini. Coordina gli eventuali sottoposti, controllando e garantendo la qualità dei servizi resi ai Clienti.

Che è in grado di svolgere trattamenti di estetica specializzata al viso e al corpo di qualsiasi grado di difficoltà con l'utilizzo delle tecniche più avanzate e gestione dei servizi di sauna e palestra. Coordina gli eventuali sottoposti, controllando e garantendo la qualità dei servizi resi ai Clienti.

Che è in grado di svolgere tutti i trattamenti dell'estetica specializzata, ivi compreso l'uso delle apparecchiature elettromeccaniche per l'estetica o l'esercizio delle attività di trucco specializzato tipo teatrale, scenico, televisivo. Coordina gli eventuali sottoposti, controllando e garantendo la qualità dei servizi resi ai Clienti.

Servizi ausiliari all'Urbanistica, Edilizia, Restauro e Conservazione

L'Operaio "Specializzato di Terza Categoria" che, coordina, partecipando anche ai lavori, la squadra di montaggio di elementi prefabbricati in cantieri di edilizia residenziale, sociale e industriale, interpretando schemi e disegni esecutivi e curando le norme in materia di sicurezza, Capo Squadra



Montatori Specializzato di Terza Categoria, Operaio Specializzato, Muratore, Carpentiere, Ferraiolo Specializzato.

Settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio passeggeri distribuzione merci e cose

L'Operaio che, presiede allo sbarco/imbarco dei contenitori in modo da non pregiudicare l'integrità alla struttura della nave. Controlla l'assetto della nave e segnala all'Ufficiale di bordo le eventuali correzioni. Segnala al manovratore della gru di banchina quanto necessario per il corretto spostamento delle gru. Coadiuva i rizzatori nello svolgimento del loro lavoro, salendo quando necessario con essi anche ai tiri superiori. È il Deckman Specializzato di Terza Categoria

Che conduce autosnodati con massa a pieno carico superiore a 30 tonnellate, con patente di categoria C + E, con più di 60 mesi di effettiva attività, Autista di autosnodato Specializzato di Terza Categoria

Che conduce autobus di qualsiasi massa a pieno carico, con patente di categoria D, con più di 60 mesi di effettiva attività, Autista di autobus Specializzato di Terza Categoria

Che conduce autotreni da 4 a 5 assi con portata massima da 40 a 44 tonnellate, con più di 60 mesi di effettiva attività: Autista di autotreni Specializzato di Terza Categoria

Settore Agricoltura e servizi affini all'agricoltura e agricoltura sociale

L'Operaio che, svolge compiti di valutazione e di intervento sugli impianti di mungitura, i controlli degli impianti e delle produzioni ed è capace di fornire agli allevatori le connesse indicazioni sull'alimentazione e la fecondazione, svolge assistenza nelle aziende con conoscenza tecnico-produttiva nei rispettivi campi, collabora con l'agronomo e il veterinario nelle funzioni di controllo di qualità a livello aziendale, sulle macellazioni nonché sulla produzione e trasformazione dei prodotti zootecnici, nonché svolge funzioni di controllore Specializzato di Terza Categoria.

Che esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1ª generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità dell'intero ciclo di lavorazione assegnatogli come **Ibridatore, Innestatore e Selezionatore Specializzato di Terza Categoria**

Che provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini e bevande alcoliche, dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione e chiarificazione dei travasi. Accerta, anche attraverso le analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino e di una data bevanda alcolica, l' **Enologo Specializzato di Terza Categoria**.

Settore Facility Management

L'Operaio che, compie lavori complessi relativi alle diverse fasi di installazione di impianti elettrici, anche in media tensione, con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, esegue le riparazioni e le opportune verifiche ovvero di posa in opera e/o manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di media complessità con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, l' **Installatore impianti elettrici Specializzato di Terza Categoria**, il **Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento Specializzato di Terza Categoria**, il **Ramista Specializzato di Terza Categoria** ect. ect. il **Tecnico Frigorista Specializzato di Terza Categoria**, **Conduttore impianti termici di Seconda categoria**.



Che compie lavori complessi relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche. Provvede all'adeguato posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati e segnala il consumo del materiale utilizzato. Opera su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni. Effettua le operazioni di taglio e ribaltamento di reti telefoniche e le misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati: l'operaio Guardafili Specializzato di Terza Categoria e Giuntista Specializzato di Terza Categoria.

Che in possesso delle normali conoscenze richieste dalla natura dei lavori effettua, in caso di guasto, i primi interventi di messa in sicurezza degli impianti e, se richiesto, assiste e coordina i manutentori esterni. Segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati e/o rilevati, attraverso prove funzionali. Può coordinare l'organizzazione del proprio gruppo di lavoro il Capo squadra Manutentore elettrico Specializzato di Terza Categoria, Capo squadra Manutentore idraulico Specializzato di Terza Categoria, Capo squadra Fumista Specializzato di Terza Categoria, Capo squadra Riparatore Specializzato di Terza Categoria, Capo squadra Autoriparatore Specializzato di Terza Categoria,

Che esegue lavori di precisione e complessi per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici il Manutentore meccanico Specializzato di Terza Categoria, Installatore impianti Specializzato di Terza Categoria, Terzo Livello: settore Lavorazioni Meccaniche, il Capo squadra Manutentori Specializzato di Terza Categoria

Che esegue lavori di saldatura complessi in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui opera e/o alle prove previste per tali saldature, Saldatore Specializzato di Terza Categoria

esegue lavori complessi per la costruzione di modelli in legno o in metallo anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, di quote correlate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari, Modellista Specializzato di Terza Categoria

Lavoratori le cui mansioni siano conformi al livello e siano "Esperti Esecutori Settoriali e Coordinatori Organizzativi".

SECONDO LIVELLO

Appartiene a questo livello:

l'Impiegato "Qualificato" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e che garantisca il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;

L'Impiegato "Qualificato" che, svolge una o diverse operazioni amministrative od effettua servizi che richiedono competenza, esperienza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate: Centralinista addetto alla gestione delle telefonate, alla preparazione e ricevimento della posta, al ricevimento e registrazione dei visitatori, anche con l'uso dell'inglese, Operatore di videoscrittura con utilizzo dei programmi Word, Excel ecc., Segreteria di direzione e ricevimento Clienti/Fornitori, Servizi di Accoglienza – steward e hostess, Addetto EDP, Addetto alla propaganda e

dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali, Addetto al Controllo attestati d'ingresso e ricevimento, Addetto al campionario e finalizzazione dei campioni, Addetto alle informazioni telefoniche, Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna con telesorveglianza e controllo accessi.

Settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi

Il lavoratore che nell'ambito delle proprie mansioni, prepara con diligenza ed esperienza prodotti o loro parti, quali cibi, dolci, gelati, pizze, tramezzini, rispettando le ricette e le indicazioni ricevute, utilizzando correntemente le attrezzature necessarie.

Cura il riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature. Preparazione, pulizia, confezionamento e vendita, Secondo Cuoco, Secondo Pizzaiolo. Secondo Pasticcere, Secondo Gelatiere, Pastaio, intendendosi colui che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, ecc. Il lavoratore che svolge servizi di caffetteria, al banco o ai tavoli e/o somministra bevande anche alcoliche. Che svolge mansioni che richiedano competenze relazionali e professionali specifiche, quali il Banconiere, il Banconiere al chiosco di stazione, Addetto al servizio al banco, ai tavoli, al ricevimento degli ordini ed agli incassi; Addetto alle casse di bar, pasticceria, gelateria, ristorante, self-service, tavola calda, mensa, negozi, ecc, Addetto alla biglietteria, addetto alla vendita dei prodotti cosmetici con riscossione del prezzo
Commesso Qualificato

Settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio passeggeri e movimento merci e cose

Il lavoratore che svolge una o diverse operazioni amministrative od effettua servizi che richiedono competenza, esperienza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate lo Spedizioniere patentato e coadiutore, Operatore doganale.

Settore Servizi alle Collettività ed ex Cooperative di cui al DPR 602/70 – Servizi di Pulimento

Addetto servizi ai bagnanti Qualificato, che dotato del brevetto di nuoto, vigila sulla sicurezza dei bagnanti nelle piscine o stabilimenti balneari, facendo rispettare le regole di condotta determinate dalla Direzione e, in caso di emergenza, dopo aver portato in salvo l'assistito, chiama i soccorsi appropriati.

Secondo assistente veterinario colui che assiste nella conduzione della clinica veterinaria e nei lavori correlati, il responsabile veterinario laureato Interno alla Cooperativa o il medico veterinario esterno o il primo assistente veterinario:

Operatore di Viaggi che con specifica collaborazione e conoscenza linguistica dei termini tecnici specifici, propone viaggi, tour, gite già organizzate seguendo il loro iter d'acquisto. Provvede all'acquisto o prenotazione di biglietti aerei, ferroviari, navali ecc.:

Il lavoratore dello spettacolo che con elevata competenza ed apprezzata bravura, nell'ambito delle attività ludiche ricreative complesse, quali recite teatrali, balletti, riprese cinematografiche e simili, in possesso di pertinenti diplomi, è Attore; Ballerino; Musicista

Che svolge una o diverse operazioni amministrative od effettua servizi che richiedono competenza, esperienza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate. E sono l'Esperto agenzia pratiche auto, nautiche, autoscuole e autoscuole nautiche, l'Addetto alle ispezioni ipotecarie e catastali e l'Addetto ai CAF, Addetto ai servizi di richiesta certificati, al disbrigo pratiche, Addetto alle

attività investigative con supervisore operativo, Addetto al controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo, Addetto all'antitaccheggio.

L'Operaio "Qualificato" che, svolge mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico, scarico, spunta documenti, prelievo e approntamento merci), segnalando i danni a contenitori e alla merce. Posiziona e muove la merce secondo le disposizioni ricevute, anche con l'utilizzo di transpallets manuali ed elettrici.

Settore Barbieri Parrucchiere e Saloni Estetica e Acconciatura

L'Operaio "Qualificato" che, è in grado di eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi di uso, applicare tinture e decolorazioni, meches, effettuare pettinature di fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega, ricci piatti, su capelli di diversa lunghezza, lavatura dei capelli, massaggio normale della cute, taglio e frizione; che è in grado di eseguire correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute; che è in grado di eseguire le seguenti mansioni: manicure, pedicure, estetica, depilazioni, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici e tutti i trattamenti dell'estetica compreso il trucco giorno-sera, in grado inoltre di avvalersi delle apparecchiature idonee ad ogni trattamento. Sono il Parrucchiere Qualificato; Barbiere Qualificato; Estetista Qualificata.

Che negli stabilimenti di fangoterapia e termali, è addetto alla sorveglianza ed alla cura dei fanghi termali, provvede alla loro applicazione, al loro recupero ed è il Fanghino, con oltre 60 mesi di anzianità

Settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio passeggeri, consegna merci e lettere

L'Operaio che, nel rispetto delle disposizioni ricevute manovra gru, anche a ponte, per il sollevamento, trasposto di materiali, parti di macchine, ecc. Effettua anche manovre di preciso posizionamento quale ausiliario delle operazioni di montaggio ed è il Gruista Qualificato ed l'Imbragatore Qualificato

Che ha la conduzione di autocarri o automezzi o locomotori (anche in collegamento con le F.S.) per il trasporto di materiale e persone, effettuando interventi di controllo, registrazione e di manutenzione ordinaria. E' responsabile del rispetto delle norme legali sulla circolazione e delle disposizioni della Cooperativa applicabili. Registra e compila la documentazione di trasporto, con tenuta e rispetto dello scadenziario adempimenti/Interventi. Effettua attività di esazione: Il Conducente di Taxi; Conducente mezzi di trasporto Qualificato; Conducente di motobarche Qualificato; Conducente di natanti azionati da propulsione meccanica Qualificato; Conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari Qualificato, Autista di autotreno Qualificato.

Che conduce autocarri a due assi con portata massima fino a 18 tonnellate, con più di 60 mesi di effettiva attività, che conduce autosnodati con massa a pieno carico superiore a 30 tonnellate, con patente di categoria C + E, nei primi 60 mesi di effettiva attività, Autista di autosnodato Qualificato che conduce autobus di qualsiasi massa a pieno carico, con patente di categoria D, nei primi 60 mesi di effettiva attività, Autista di autobus Qualificato. Che conduce autotreni da 4 a 5 assi con portata massima da 40 a 44 tonnellate, nei primi 60 mesi di effettiva attività: Autista di autotreni Qualificato

Settore Servizi alle Collettività ex DPR 602/70 – Servizi alle Persone

L'Operaio "Qualificato" che, con specifica collaborazione, effettua, con diligenza ed esperienza, una o diverse mansioni semplici e/o ripetitive, anche con l'ausilio di mezzi meccanici, quali: Portiere con videosorveglianza e/o registrazione ingressi/uscite Operatori addetti al recupero e risanamento ambientale.

Che opera per la propria competenza specifica, garantisce il rispetto delle disposizioni e/o l'effettuazione di servizi, quali: Cellista surgelati o precotti

Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione Dispensiere, Cantiniere

Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione

L'Operaio "Qualificato" che, è in grado di confezionare calcestruzzi, malte e di svolgere attività qualificata di muratoria, carpenteria e lavorazione del ferro. Svolge anche attività di riparazione muraria e restauri di archi, piattabanda, volte a crociera, ecc, con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici, con l'adozione di tecniche specifiche (scuci – cucì), Muratore Qualificato, Montatore Qualificato ponteggi fissi, Montatore Qualificato ponti mobili; Carpenteriere Qualificato; Ferraiolo Qualificato, Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature, Addetto alla centrale di betonaggio o Dosatore, Operatore Qualificato addetto al restauro; Posatore di rivestimenti Qualificato, Mosaicista Qualificato, Decoratore, Verniciatore, Pittore; Addetto all'applicazione di parati speciali.

Settore Agricoltura e servizi annessi

L'Operaio "Qualificato" che, con specifica collaborazione effettua, con diligenza ed esperienza le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante: Addetto al laboratorio, Potatore artistico di piante; Giardiniere Qualificato, Addetto a lavori nei serbatoi, vasche e silos ecc. ecc.

Settore Facility Management

L'Operaio "Qualificato" che, effettua gli interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili, anche documentando quanto eseguito. Provvede a garantire il rispetto delle disposizioni di sicurezza per l'utenza, posizionando le segnalazioni ai piani, segregando le zone di pericolo ed assicura, quando richiesto, il blocco dell'alimentazione degli apparati in manutenzione. Ascensorista Qualificato,

Che esegue mansioni che richiedono specifica patente e/o certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas frigoriferi: Manutentore Frigorista Qualificato

Che conduce impianti ed effettua manovre anche complesse, concorrendo alla definizione dei parametri con scelta delle attrezzature da utilizzare: Addetto conduzione impianti Qualificato



Settore Lavorazioni Meccaniche

L'Operaio "Qualificato" che, in una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori impegnativi e complessi relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti.

Che conduce una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple ed esegue le complesse sostituzioni di utensili e tutti gli interventi necessari per la messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze.

Che effettua, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti

Che esegua lavori di normale difficoltà per la costruzione (su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate) o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti:

Montatore macchinario Qualificato, Costruttore su banco Qualificato, Costruttore su macchine Qualificato

Che esegua saldature ad arco e/o ossiacetileniche di normale difficoltà:

Saldatore Qualificato

Che esegue, con l'individuazione di guasti di normale rilevazione, lavori di aggiustaggio, riparazione e manutenzione di macchine o impianti, oppure l'installazione di impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici: Manutentore meccanico Qualificato- Manutentore elettrico Qualificato - Installatore impianti Qualificato

PRIMO LIVELLO

Appartiene a questo livello:

il Lavoratore d'Ordine e Comune che, con autonomia Semplice, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica;

il Lavoratore destinatario di livello superiore (secondo livello) nei primi 18 mesi d'inserimento.

Profili ed Esemplicazioni Primo Alinea di Primo Livello:

Il Lavoratore d'Ordine o Comune che, è Impiegato d'Ordine, quale:

Archivista, protocollista, Addetto fotocopiatura/stampa di documenti, anche su fronte e verso con graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione testi, Imputazione dati, Videoscrittura Office, Centralinista addetto alle telefonate entrate/uscita, Fattorino per servizi presso Enti, Banche, ecc. con uso di motociclo e/o autovettura, Addetto ai servizi operativi di ingresso, Operatore di "call center/customer care", Centralinista, Addetto ai servizi clienti, Addetto al riordino di schede e simili in successione numerica e/o ordine alfabetico, Addetto a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie.



Che è Operaio Comune, quale:

Magazziniere addetto al carico e scarico e che provvede a segnalare il riordino delle scorte (materiale di consumo), Addetto al controllo imballaggi con certificazione, Addetto imbustatore e/o confezione pacchi, Addetto alle pulizie, Custode senza apparecchiature di videosorveglianza, Usciere, Fattorino con uso di motociclo e/o autovettura, senza esazione, Operaio ausiliario.

Settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi e Pulizia

Il Lavoratore Comune che, esegue mansioni semplici o ripetitive o sotto la direzione ed il controllo di altro responsabile, quale: Aiuto Cuoco, Commis di cucina, sala e bar che abbia acquisito fino a 4 anni di esperienza pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni, Addetti di cucina di ristorazione a catena, Aiuto Pizzaiolo, Aiuto Pasticcere, Aiuto Gelatiere, Aiuto Barman, Caffettiere non barista, Secondo Banconiere, Addetto alla preparazione del locale (preparazione dei tavoli, del banco ecc.), Cameriere bar, tavola calda, self-service, Addetto ai servizi mensa o alla consegna dei cibi ordinati, Preparatore catering, Confezionatrice di buffet stazione o pasticceria

Settore Barbiere Parrucchiere e Salone Estetica e Acconciatura

Il Lavoratore Comune che, è in grado di offrire completa assistenza e, eventualmente, eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, messa in piega, lavatura capelli, frizioni, che abbiano semplici nozioni di carattere generale.

Effettua, inoltre, prestazioni semplici di manicure e pedicure esclusivamente estetiche:

Aiuto Parrucchiera

Che è in grado di eseguire il taglio semplice dei capelli, frizioni, rasatura della barba e pettinatura:

Aiuto Barbiere

Che utilizzando elementari attrezzature, è in grado di eseguire le seguenti mansioni: manicure, pedicure estetica, depilazione, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici che presentino semplice difficoltà:

Aiuto Estetista

Che negli stabilimenti di fangoterapia e termali, è addetto alla sorveglianza ed alla cura dei fanghi termali, provvede alla loro applicazione, al loro recupero ed ai bagni ozonizzanti:

Fanghino fino a 60 mesi di anzianità



Settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Merci e passeggeri

Il Lavoratore Comune che, svolge uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico; manovra gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto e il posizionamento di materiali; esegue imbragagli semplici di materiali guidandone il sollevamento il trasporto e il deposito.

Svolge le previste attività di pulizia e semplice manutenzione del mezzo: Addetto trasporti interni
Conducente automezzi
Conducente carrelli elevatori (di portata inferiore a 3 tonnellate)
Gruista comune
Imbragatore, che conduce autocarri con massa a pieno carico inferiore o uguale alle 3,5 tonnellate, con patente di categoria B: Autista di autocarro; che conduce autotreni composto da autovettura trainante rimorchio con massa a pieno carico del rimorchio inferiore o uguale ai 750 kg, con patente di categoria B: Autista di autotreno; Che conduce autotreni composto da autovettura trainante rimorchio con massa a pieno carico del rimorchio superiore ai 750 kg e massa a pieno carico di veicolo inferiore o uguale alle 3,5 tonnellate, con patente di categoria B + E, nei primi 60 mesi di effettiva attività: Autista di autotreno; che conduce autocarri a due assi con portata massima fino a 18 tonnellate, nei primi 60 mesi di effettiva attività: Autista di autocarri; che esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti, o loro parti, costruendoli secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container: Imballatore

Settore Servizi alle Collettività ex DPR 602/70 – Servizio di Pulimento

Il Lavoratore d'Ordine o Comune che, con specifica collaborazione e competenza, nell'ambito delle attività ludiche ricreative complesse, quali recite teatrali, balletti, riprese cinematografiche e simili, è: Attore, Ballerino, Musicista

Che sia Addetto alla portineria, Addetto al controllo accessi, Addetto ai servizi di vigilanza non armata, Telemarketing, televendita, promozione di vendite e addetto a informazioni telefoniche Addetto alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento, Addetto alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina, di ogni indumento anche per conto terzi, Addetto alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, alla derattizzazione, al diserbo chimico ecc., Addetto alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne che opera con la supervisione di lavoratori di livello superiore, Addetto al risanamento ambientale, che opera con lavoratore di livello superiore, Addetto alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza, che opera in squadra con lavoratori di livello superiore.

Servizi ausiliari all'Urbanistica, Edilizia, Restauro e Conservazione

Il Lavoratore Comune che, esegue normali lavorazioni di muratura come muri comuni di tutti i tipi, intonaci, getto di calcestruzzi, assistenza al montaggio impianti. Realizza opere di finitura su pareti o su soffitti, sigillature, nonché tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere.



Settore Agricoltura e servizi connessi e Agricoltura Sociale

Il Lavoratore Comune che, con specifica collaborazione e competenza, svolga attività di irrigazione delle piante, dei fiori, delle coltivazioni ed effettua i trattamenti antiparassitari, anche con l'utilizzo di appositi macchinari. Provvede alla raccolta delle piante, fiori, ortaggi, frutti nelle serre, vivai, vigneti, coltivazioni ecc. Trapianta piante e fiori ornamentali adulte con zolla. Su indicazioni di un lavoratore di livello superiore o del proprio Capo Squadra, pota alberi, piante, siepi, ecc.

Che svolge, con uso di apparecchiature elettromeccaniche, attività di carico e scarico delle merci con ausilio di mezzi meccanici.

Settore Facility Management

Il Lavoratore Comune che, conduce macchine o impianti ed effettua manovre di normale difficoltà nel rispetto dei parametri di lavorazione stabiliti: Addetto conduzione impianti, coordinato da un lavoratore di livello superiore, concorre ad effettuare interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili, Ausiliario Montatore ascensorista,

Settore Lavorazioni Meccaniche

Primo Alinea

Il Lavoratore Comune che, esegue lavori semplici di costruzione, di manutenzione, di saldatura o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti o parti di essi; ovvero esegue attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari; ovvero effettua semplici montaggi in linea e/o collaudi visivi con strumenti prerogolati in via esemplificatrice Attrezzista ausiliario, Manutentore ausiliario, Formatore ausiliario, Cassaio ausiliario

L'addetto ad una o più operazioni semplici o elementari o ripetitive "in linea" quali: Imballaggio, Assemblaggi o Incollaggi di prodotti, Avvitature singole, multiple o particolari, Puntatura elettrica su maschere, Addetto verifiche funzionali in linea, Addetto alimentazione di macchine automatiche, senza obbligo di controllo sul lavorato, che sia eccedente a quello visivo, Addetto collocazione dei pezzi nelle catene di lavaggio/verniciatura/essiccazione e/o loro scarico, Addetto all'alimentazione della linea e/o delle stazioni di montaggio.

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ARTICOLO 17 ASSUNZIONE, DOCUMENTAZIONE



L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione deve risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia alla lavoratrice e al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 ovvero:



- a) la data di assunzione;
- b) l'unità produttiva di assegnazione;
- c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;



- d) la durata del periodo di prova;
- e) l'inquadramento, il livello, la posizione economica e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- f) il trattamento economico.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti o autocertificazione resa ai sensi di legge:

- a) dati di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) certificato di iscrizione al Centro per l'Impiego;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, Legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
- h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- j) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638;
- k) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.



ARTICOLO 18
PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni ed obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di prova la retribuzione della lavoratrice e del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita alla lavoratrice e al lavoratore stessi.

Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Livelli	Posizione economica	Durata (giorni)
Quadri	Q.1.	15
	Q.2.	15
Sesto Livello	1.	30
Quinto Livello	2	30
Quarto Livello	3	30
Facility Manager		30
Terzo Livello	4	30
Secondo Livello	5	30
Primo Livello	6	30



Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.



ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
ARTICOLO 19
ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle cooperative, consorzi e società consortili del settore è fissato **40 (quaranta)** ore settimanali di cui almeno sei giorni consecutivi.

La durata di cui al comma precedente può essere calcolata anche come durata media delle prestazioni in un periodo non superiore ai dodici mesi, salvi gli accordi aziendali/territoriali in materia.

La durata massima dell'orario di lavoro, prevista in 48 ore dall'art. 4 comma 2 del D.lgs. n. 66/2003 e s.m.i., come media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi. Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali che saranno specificatamente individuate.

Ai fini del computo, per orario di lavoro si intende quello effettivo. Sono pertanto escluse le pause di durata superiore a 10 minuti, il tempo per raggiungere la sede assegnata, i tempi necessari alla eventuale vestizione/svestizione o per la preparazione di materiali e strumenti, etc..

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, la lavoratrice e il lavoratore non potranno lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potranno uscire dalla cooperativa senza esserne autorizzati; il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte della lavoratrice e del lavoratore per loro determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non sono considerati "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Per quanto concerne l'orario multiperiodale di cui all'articolo 23 del presente CCNL il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi.

La prestazione è distribuita in almeno 5 giorni lavorativi consecutivi.

Gli eventuali due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.

In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale o in altro giorno della settimana, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.

L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.

La contrattazione di II livello potrà definire diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro settimanale prevedendone la distribuzione in sei giorni.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dalla cooperativa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto almeno a mezz'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

La direzione aziendale nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze della cooperativa, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dalla cooperativa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.

Il tempo passato a disposizione della cooperativa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Le parti attraverso la contrattazione di secondo livello di cui all'art. 5 del presente CCNL potranno prevedere specifiche e differenti norme in tema di orario di lavoro.

ARTICOLO 20 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO E BANCA ORE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003, non sono soggetti all'orario quei lavoratori la durata della cui prestazione non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, come ad esempio il personale direttivo, i lavoratori con funzioni commerciali, o di organizzazione delle squadre di lavoro, etc..

In ogni caso, la cooperativa potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quarantacinque ore settimanali lavorate, così come previsto dall'articolo 23 del presente CCNL, per un periodo massimo di 24 settimane annue.

A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità specificate dal presente CCNL.

Per quanto concerne il lavoro straordinario, in presenza di ricorso da parte della cooperativa a regimi di orario plurisettimanale, questo inizierà a decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito.

La direzione aziendale dovrà tenere la registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle R.S.A. e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento o, in mancanza, al FUEB Nazionale.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutte le lavoratrici e i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.



BANCA ORE - Le Parti, riconoscendo l'opportunità che le lavoratrici ed i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi a disposizione del singolo dipendente, convengono di istituire la banca delle ore. L'attivazione della Banca ore dovrà essere concertata all'interno del contratto di secondo livello aziendale/territoriale o concordata fra cooperativa e singolo dipendente, anche successivamente alla costituzione del rapporto individuale di lavoro, che potrà farsi assistere dalla R.S.A. o dalla Federazione provinciale delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Sono fatte salve le previsioni di cui all'art. 23 del presente Contratto. La fruizione avverrà con le seguenti modalità:

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

ARTICOLO 21 REPERIBILITÀ

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

La reperibilità può essere:

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

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

La reperibilità va di norma limitata ai periodi notturni, festivi e prefestivi con durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di reperibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda pari ad € 1,25. Tale importo potrà essere modificato con la contrattazione di secondo livello.

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

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

b) interna: nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di € 67,50. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura avente carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di € 5,00. Gli orari di reperibilità, compresi nelle ore di riposo notturno e/o diurno, nonché per la consumazione



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

ARTICOLO 22 RICHIAMO IN SERVIZIO

Alla lavoratrice o al lavoratore in riposo, richiamati in servizio per far fronte a esigenze organizzative con un preavviso non superiore a 24 ore spetta, in caso di prestazione effettuata, un compenso orario lordo forfettario aggiuntivo pari a € 1,00 (uno),

art. 22/BIS

Per i soci cooperatori, visto il punto 3 del comma 2, dell'art. 1, Legge n. 142/2001 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.co. o altro: in caso di iscrizione della cooperativa all'albo delle imprese artigiane ex Legge n. 57/2001 sarà conseguentemente applicato ai soci cooperatori il regime previdenziale conforme a quello stabilito a carico dei lavoratori artigiani), è opportuno REGOLAMENTARE CON IL PRESENTE CCNL ANCHE TENENDO CONTO DI QUANTO INDICATO IN PREMESA "REGOLAMENTO INTERNO COOPERATIVE"

ARTICOLO 23 LAVORO MULTIPERIODALE A TEMPO PIENO

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45ª ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore e la lavoratrice devono dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva loro successiva diversa indicazione, per iscritto, la loro volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza e salvo quanto previsto dal successivo comma.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.



Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato alla lavoratrice e al lavoratore interessati sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

Resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

ARTICOLO 24

LAVORO NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO

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

ARTICOLO 25

LAVORO MINORILE

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

ARTICOLO 26

LAVORO DOMENICALE FESTIVO E NOTTURNO



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

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

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore **24,00 (ventiquattro)** alle ore **6,00 (sei)** le maggiorazioni sono previste dalle ore **22,00**

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



Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del D.lgs. n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;



- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

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

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

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

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

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

ARTICOLO 27

LAVORO STRAORDINARIO

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

Il lavoro straordinario diurno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 25% (venticinque per cento);

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 25% (venticinque per cento);

Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 35% (trentacinque per cento);

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

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

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



ARTICOLO 28

LAVORO A TURNI

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

TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 29

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

In relazione con quanto previsto dall'art. 1 del D.Lgs. 81/2015, che prevede quale forma comune di rapporto di lavoro il contratto di lavoro subordinate a tempo indeterminato, è consentito il contratto a tempo determinato, stipulate ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs.81/2015 e s.m.l., nel rispetto delle successive norme contrattuali, ad integrazione e modifica di quanto previsto dal testo di legge.

1) Apposizione del termine e durata massima

Nei contratti a tempo determinato il termine è elevato a 36 mesi, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 81/2015.

In relazione alla categoria dei lavoratori svantaggiati di cui all'art. 4 della legge 8.11.1991, n. 381, il cui progetto personalizzato, di cui all'art. 2 del presente C.C.N.L., preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, il termine di 24 mesi di cui all'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 81/2015 è elevato a 40 mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

2) Clausola di stabilizzazione

Nei riguardi delle categorie di lavoratori di cui al punto 1) primo paragrafo, la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, che superi il termine di 24 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non avere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% per cento dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono inoltre esclusi dal computo i lavoratori impiegati in attività stagionali di cui all'art. 21, comma 1 del D.Lgs. 81/2015.

La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato



L'impresa cooperativa fornirà ogni 12 mesi alle OO.SS, congiuntamente alle R.S.U., o in mancanza alle R.S.A. o alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto informazioni relative alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

3) Numero massimo di lavoratori a tempo determinato

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1, dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, e' pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza alle imprese al 1 gennaio dell'anno di assunzione. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i. ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

Sarà comunque attivabile un numero minimo di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per impresa.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo (di cui al punto 4 del presente articolo);
- c) per lo svolgimento di attività stagionali;
- d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni;
- e) negli altri casi per i quali la normativa vigente sui contratti a tempo determinato prevede l'esenzione da limitazioni quantitative.

4) Apposizione del termine per ragioni sostitutive

5) per le cooperative che operano nel campo degli appalti, sia pubblici che privati, considerata la temporaneità della prestazione, le quali possono assumere i lavoratori da impiegare in detti appalti con contratto a termine, (durata massima di 36 mesi) la cui lettera di assunzione riporta la seguente motivazione " assunto per tutta la durata dell'appalto concesso dal committente con scadenza prevista il"

È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti, a titolo esemplificativo, per malattia, maternità, infortunio, congedi, aspettative in genere, concessione di lavoro a tempo parziale a termine, e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche se assenti soltanto per una parte dell'orario di lavoro.

È consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita, pertanto, di periodo di intervallo previsto dal paragrafo "Successione dei Contratti".



5) Apposizione del termine per lo svolgimento di attività stagionali

Il D.lgs. 81/2015 ha affidato alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività stagionali e delle modalità e dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato, nella consapevolezza che la stessa sia la sede propria per favorire quegli elementi di flessibilità organizzativa necessari alla gestione della ciclicità delle attività.

Si intendono stagionali, oltre a quelle definite nel D.P.R. 7.10.1963, n. 1525, le attività:

- connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;
- concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

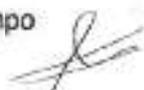
Le definizioni di cui al presente articolo sono riferite a quanto previsto dagli artt. 19, comma 2, 21, comma 3 e 23, comma 2, lett. c), del D.Lgs. 81/2015.

Si riconosce a titolo esemplificativo e non esaustivo carattere di stagionalità alle attività legate ai seguenti servizi:

- centri estivi, campi scuola, e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole;
- potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi o invernali);
- attività di servizi in territori interessati da flussi turistici.
- Sono altresì considerate attività stagionali quelle per le quali non si trova applicazione il limite complessivo di 24 mesi, quelle che sono svolte o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno tra cui quelle ricomprese nella settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività amministrative check in man, operatore call center soccorso stradale info mobilità, operatore alla sosta centrale operativa.
- per il settore soccorso stradale e dei servizi alla mobilità la stagionalità ricade anche nel periodo 15 dicembre -15 gennaio.

I contratti stagionali riguardano anche le figure professionali quali impiegato di banco.

I contratti di lavoro a termine stipulati in presenza di attività stagionali, come indicato al punto 3), non sono soggetti ai limiti di cui agli artt. 19, comma 2 - 21, comma 2 - 23, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i..

Nei casi di cui al precedente comma si procederà all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato nel quale sarà specificata la "stagionalità" quale causale di apposizione del termine. 

In relazione a quanto definito al comma 1 del presente articolo, la contrattazione territoriale di secondo livello potrà definire ulteriori attività stagionali, tenendo conto della specifica sfera di applicazione definita dall'accordo stesso.  

Per le imprese inquadrate ai fini previdenziali nel settore agricoltura e per i lavoratori considerati agricoli dalla vigente legislazione rimangono ferme le norme previste dalle vigenti disposizioni di legge per il settore agricolo in materia di lavoro stagionale e a termine.

6) Successione dei contratti

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dall'art. 21, comma 2 del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., convengono quanto segue:

- nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi. L'intervallo è annullato in caso di contratti a termine con lo stesso lavoratore per ragioni sostitutive.

7) percentuali complessive di ammissibilità

Fatte salve le specifiche esclusioni previste dal presente articolo e dalle disposizioni di legge, in ogni impresa che applica il presente C.C.N.L., l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine computabili ex art. 29 e in somministrazione ex art. 31 del presente C.C.N.L., non può complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

ARTICOLO 30 LAVORO INTERMITTENTE

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

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

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

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

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dalla lavoratrice e dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata della lavoratrice e del lavoratore, che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante alla lavoratrice e al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;



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

e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

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

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

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere stipulato con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.

Il contratto, con eccezione dei settori previsti dalla legge, è ammesso per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate lavorative effettive nell'arco di tre anni solari. (salvo eventuali eccezioni o modifiche legislative intervenute postume)

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

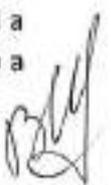
c) da parte delle cooperative che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

ARTICOLO 31 LAVORO SOMMINISTRATO

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

In ciascuna unità produttiva, il numero delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

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



tempo indeterminato. È demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare limiti diversi.

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

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

Il FUEB potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti

ARTICOLO 32 LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

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

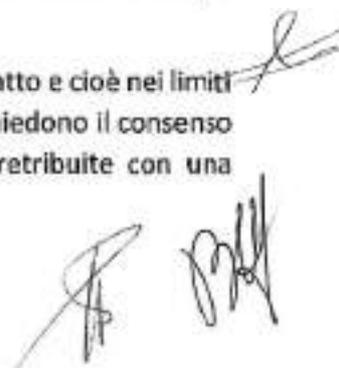
Il lavoratore a tempo parziale ha diritto al trattamento di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 81/2015.

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

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

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

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



La lavoratrice ed il lavoratore possono rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Le parti possono concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione a tempo parziale.

In tal caso, il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.

Nell'accordo devono essere indicate:

- le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che danno luogo all'applicazione delle clausole elastiche;
- la data di stipulazione;
- le modalità della prestazione;
- i casi in cui è possibile il ripensamento da parte del lavoratore.

Il rifiuto del dipendente di sottoscrivere il patto non può, in ogni caso, integrare un giustificato motivo di licenziamento, né può essere oggetto di sanzione disciplinare.

Nel caso di cui al precedente comma 10 il datore di lavoro deve illustrare alla RSA ove esistente e al lavoratore la necessità di ricorso alle clausole elastiche con preavviso di almeno due giorni.

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e con un preavviso di due mesi in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al precedente comma 11 in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione di almeno una delle seguenti documentate ragioni:

- gravi esigenze di carattere familiare;
- esigenza di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;
- attività di studio e formazione così come disciplinate dal presente CCNL;
- instaurazione di altra causa lavorativa.

Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato. È data comunque facoltà alla lavoratrice o al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate precedentemente.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Le parti attraverso la contrattazione di secondo livello di cui all'art. 6 del presente CCNL potranno prevedere specifiche e differenti norme in tema di contratto di lavoro a tempo parziale.



ARTICOLO 33 TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Il rifiuto della lavoratrice e del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. A richiesta della lavoratrice e del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della lavoratrice e del lavoratore, nonché nel caso in cui la lavoratrice e il lavoratore assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

In caso di richiesta della lavoratrice e del lavoratore, con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

La lavoratrice e il lavoratore che abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno per l'espletamento di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

La lavoratrice e il lavoratore possono chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali della cooperativa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.



ARTICOLO 34 APPRENDISTATO

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può rappresentare un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle cooperative ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Le Parti firmatarie si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal D.lgs. n. 81/2015

Norme generali

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

Durata del contratto

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

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

Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato

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

In tal senso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo

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



Formazione

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

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

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

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

Piano formativo individuale

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

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

Obbligo di stabilizzazione

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

Tutor/referente aziendale

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



Retribuzione

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

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

ARTICOLO 35 TELELAVORO

Il Telelavoro è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tale modalità non è applicabile ai lavoratori occasionali od autonomi.

Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall' utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali.

La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.

Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo "Assunzione".

Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile).

Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo.

L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.

Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Il telelavoro può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.



Il telelavoratore ha gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

Il telelavoratore ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro.

Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili.

Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro.

Il telelavoratore ha l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporta l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

The image shows two handwritten signatures in black ink at the bottom right of the page. The signature on the left is more elaborate and cursive, while the one on the right is simpler and more stylized.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore deve darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

Alla contrattazione di Il Livello è demandata:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.

In mancanza di contrattazione di Il Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di lavoro deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

ARTICOLO 36 LAVORO AGILE

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tale modalità non è applicabile ai lavoratori occasionali od autonomi.

Il lavoratore agile svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall' utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il lavoratore agile opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali.

Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari e spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e della presente contrattazione collettiva.

La modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.



Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo "Assunzione".

Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile).

Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo.

L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.

Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

Il lavoratore agile ha gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

Il lavoratore agile ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro.

Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili.

Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore agile per fini professionali.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.



Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

Il datore di lavoro deve informare il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del lavoro agile.

Il lavoratore agile ha l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporta l'automatica estinzione del rapporto di lavoro agile e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore agile deve darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

Alla contrattazione di II Livello è demandata:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al lavoratore agile;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del lavoratore agile;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.

In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.



SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 37 RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITÀ PERMESSI RETRIBUITI PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI PERMESSI NON RETRIBUITI

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

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

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

festività nazionali:

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

festività infrasettimanali

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Le Parti convengono che, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sottoelencati:

EVENTI

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



ARTICOLO 38

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

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

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

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

Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all'articolo 62 del presente CCNL.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le modalità di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.

In caso di fruizione ad ore, la lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con preavviso minimo di quindici giorni, indicando:

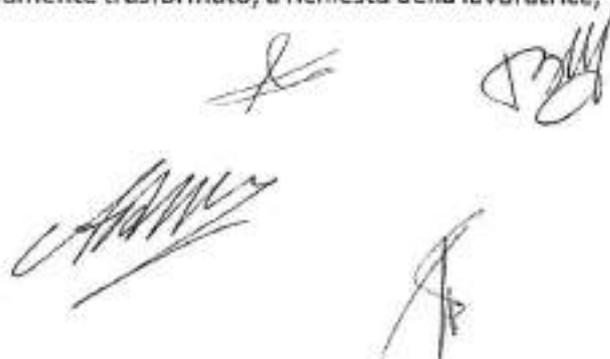
- il numero di mesi di congedo spettante;
- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;
- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.

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

La lavoratrice di cui al comma 1 del presente articolo, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibile in organico.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.



ARTICOLO 39

FERIE

La lavoratrice o il lavoratore che abbiano un'anzianità di 12 mesi presso la cooperativa, hanno diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate pari a 26 giorni calcolati su una prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.

In caso di licenziamento, comunque avvenuto o di dimissioni, la lavoratrice e il lavoratore, qualora abbiano maturato il diritto alle ferie intere, avranno diritto al compenso per le ferie stesse.

Qualora non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, la lavoratrice e il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Alla lavoratrice e al lavoratore che all'epoca delle ferie non hanno maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la cooperativa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di ferie collettive, la lavoratrice e il lavoratore che non abbiano ancora maturato un sufficiente periodo di ferie, non potranno usufruire delle successive ore maturate fino ad avvenuta copertura di quanto già goduto in occasione delle ferie collettive.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

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

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

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

Restano salve le condizioni di miglior favore.

ARTICOLO 40

ASPETTATIVA

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

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



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

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

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

ARTICOLO 41

SOSPENSIONE - SOSTE - RIDUZIONE D'ORARIO – RECUPERI

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

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

ARTICOLO 42

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

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

ARTICOLO 43

FORMAZIONE PERMANENTE E CONTINUA

Nel quadro delle più generali intese tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese privilegeranno l'adesione al FONDO FORMAZIENDA o FONARCOM.

ARTICOLO 44

VOLONTARIATO

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



**ARTICOLO 45
PREAVVISO**

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

a. fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Posizione economica	Preavviso (giorni di calendario)
Quadro	Q.1.	15
	Q.2.	15
Livello I		15
Livello II		15
Livello III		20
Livello IV - Jolly		30
Livello V- VI		30

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

Livelli	Posizione economica	Preavviso (giorni di calendario)
Quadro	Q.1.	20
	Q.2.	20
Livello I		20
Livello II		20
Livello III		30
Livello IV e Jolly		45
Livello V e VI	.	45



c. oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Posizione economica	Preavviso (giorni di calendario)
Quadro	Q.1.	30
	Q.2.	30
Livello I		30
Livello II		30
Livello III		45
Livello IV e Jolly		60
Livello V-VI		60

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

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

Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ad eccezione delle ipotesi specificatamente previste dal D.lgs. n. 151/2015, devono essere effettuate, a pena di inefficacia, con modalità esclusivamente telematiche, utilizzando appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del lavoro competente.

Il lavoratore potrà scegliere tra due opzioni:

- a) inviare il nuovo modulo autonomamente tramite il sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- b) rivolgersi ad un soggetto abilitato che avrà il compito di compilare i dati ed inviarli al Ministero del Lavoro.

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

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



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

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

PREAVVISO ATTIVO

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso il FUEB

In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, al FUEB una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, il FUEB effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, il FUEB attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

ARTICOLO 46

CESSIONE - TRASFERIMENTO FALLIMENTO DELL'AZIENDA

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



ARTICOLO 47
CAMBI DI GESTIONE

Rilevato che il settore è anche notevolmente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti di appalto e/o convenzioni o accreditamento soggetti a frequenti cambi di gestione, allo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, viene concordato quanto ai seguenti punti:

A) L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque in tempo utile, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L. e alle R.S.A..

L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile) darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L. circa l'inizio della nuova gestione.

Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e territoriali e delle disposizioni di legge in materia.

B) L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto o convenzione o accreditamento, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d), garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità maturati.

C) Qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione o accreditamento, quanto previsto dal punto b), del presente articolo non abbia trovato applicazione, l'azienda cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali le lavoratrici e i lavoratori che operano sull'appalto o convenzione interessati per un periodo massimo di 7 giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative alla assunzione con passaggio diretto.

D) In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L..

Le Parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale dell'azienda eccedente in altri servizi, anche in orari diversi e in mansioni equivalenti.

ARTICOLO 48
RISARCIMENTO DANNI

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

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



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

ARTICOLO 49

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata almeno entro la prima ora del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.

La lavoratrice e il lavoratore devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Quando la lavoratrice e il lavoratore abbiano trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il datore resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

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

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

- a) Periodo di comporta - In caso di malattia, la lavoratrice e il lavoratore non in prova, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro, per assenza continuativa o frazionata, per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco di dodici mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni, in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
- b) In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro; resta salvo quanto previsto dalla Legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.
- c) In caso di malattia professionale la lavoratrice e il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove la cooperativa risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore il trattamento previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta alla lavoratrice e al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.



Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta e salva approvazione da parte del datore di lavoro, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

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

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

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

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

- d) Lavoratori assunti con contratto a termine. Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori. Ove la lavoratrice e il lavoratore non possano far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dalla lavoratrice e dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbiano precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).
- e) Day hospital. Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.
- f) Donazioni d'organo. A coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.
- g) Lavoratori in trattamento emodialitico. I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. La lavoratrice e il



lavoratore sono tenuti a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

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

Denuncia della malattia

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

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

Caso di malattia

1. Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.
2. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire una retribuzione di seguito determinata:
 - a. 50% (cinquanta per cento) per il secondo e terzo giorno
 - b. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°
 - c. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta

anche grazie all'integrazione, a carico del datore di lavoro, dell'indennità a carico dell'INPS

Le eventuali integrazioni a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità di propria spettanza. Se la suddetta indennità fosse corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto

a. i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti nella misura del 50% della retribuzione in atto qualora l'assenza per malattia sia superiore a gg. 10 e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari;

b. per il socio cooperatore la cooperativa farà riferimento a quanto previsto nel "modello di regolamento interno" di cui all'allegato "D" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato.

Le Parti firmatarie valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni finalizzate alla tutela delle lavoratrici, dei lavoratori e dei soci in caso di malattie di lunga durata e per la garanzia della



copertura salariale in caso di malattie brevi mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte dall'FUEB per il Fondo Sostegno al Reddito.

Caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale.

- a. Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro;
- b. il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita è a carico del datore di lavoro;
- c. per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere alle lavoratrici e ai lavoratori una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio;
- d. per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

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

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

ARTICOLO 50

TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISCHE

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino in un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla Legge n. 162/1990 e s.m.i..

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente Contratto.

ARTICOLO 51

GENITORI DI DISABILI E TOSSICODIPENDENTI

La lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori.

Per i soci e i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.



ARTICOLO 52
LAVORATORI IMMIGRATI

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

ARTICOLO 53
LAVORATORI DISABILI

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

ARTICOLO 54
OCCUPAZIONE FEMMINILE

Le Parti si incontreranno periodicamente a livello regionale, provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti Comitati per le Pari Opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

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

La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale Nazionale FUEB.

ARTICOLO 55
CONGEDO DI MATERNITA' E PATERNITA'

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui alle lettere c) e d), comma 1, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale disposizione trova applicazione anche nei casi di congedo di maternità per adozione e affidamento

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.



In applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1, e 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alle lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al 1° comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 40.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, poste a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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

(Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre)

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

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

ARTICOLO 56 CONGEDO PARENTALE

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

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

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

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

Nell'ambito del già menzionato limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

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

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

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori e fino all'ottavo anno di vita del figlio è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

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

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

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

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

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

ARTICOLO 57

PERMESSI PER ASSISTENZA AL BAMBINO

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



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

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

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

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

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

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

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

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

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

ARTICOLO 58 CONGEDO PARENTALE A ORE

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

- a) la lavoratrice e il lavoratore che intendono avvalersi del congedo a ore, devono comunicare al datore di lavoro la loro intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni indicando:
 - il numero di mesi di congedo parentale spettanti ai sensi del D.lgs. n. 151/2001 che intendono utilizzare;
 - l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;



- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 59 CONGEDO PER MATRIMONIO

Alla lavoratrice e al lavoratore che non siano in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.

Compatibilmente con le esigenze della cooperativa, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

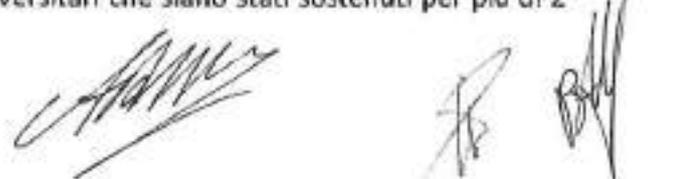
ARTICOLO 60 DIRITTO ALLO STUDIO

Le lavoratrici e i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici e i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, possono usufruire, su richiesta e nell'arco di un triennio, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovranno esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

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



Il limite massimo concesso dalla cooperativa al fine di favorire il diritto allo studio ammonta a 150 ore annue individuali non retribuite. Le ore di permesso utilizzabili nell'arco di un triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

ARTICOLO 61

TUTELA DEL LAVORATORE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

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

Il datore, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è pertanto tenuto a adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possono causare costrittiva organizzativa.

ARTICOLO 62

TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione sarà corrisposta entro i trenta giorni successivi al mese di maturazione con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario, nel rispetto della normativa in essere.

In caso di contestazione sulla paga base nazionale e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, alla lavoratrice e al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

- paga base nazionale comprensiva dell'indennità di funzione;
- scatti di anzianità;
- elemento retributivo territoriale di cui all'articolo 6, lettera e);
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice e al lavoratore.

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

Per le lavoratrici ed i lavoratori, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione base nazionale conglobata mensile, che tiene conto del contributo dovuto al FUEB per i servizi della bilateralità come meglio descritti nell'articolo 78 del presente CCNL, con la decorrenza di seguito indicata e con l'impegno delle Parti a ritrovarsi nell'ambito dell'Osservatorio istituito presso l'FUEB per una valutazione con cadenza semestrale sull'andamento del comparto:



Paga Base Nazionale Conglobata

- 1) La determinazione della paga base nazionale conglobata, per ciascun livello, è contenuta nella seguente tabella

Livelli	Retribuzione	Quota FUEB (€ 8,50)	Paga base nazionale conglobata dal 01 Novembre 2020
Dirigenti e Quadri liv. A1	€ 2.646,70	€ 8,50	€ 2.655,20
Quadri A2	€ 2.337,30	€ 8,50	€ 2.345,80
Livello I	€ 1.931,80	€ 8,50	€ 1.940,30
Livello II	€ 1.889,90	€ 8,50	€ 1.897,50
Livello III	€ 1.727,60	€ 8,50	€ 1.736,10
Livello Jolly	€ 1.594,20	€ 8,50	€ 1.602,70
Livello IV	€ 1.381,30	€ 8,50	€ 1.389,80
Livello V	€ 1.304,40	€ 8,50	€ 1.312,90
Livello VI	€ 1.244,00	€ 8,50	€ 1.252,50



- 2) La contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti per legge. Più precisamente, la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia minima imponibile (minimo contrattuale e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge).
- 3) In applicazione delle previsioni di cui all'art. 7, DL n. 463/1983, anche i valori minimi di retribuzione giornaliera già stabiliti dal legislatore per diversi settori, rivalutati annualmente in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita (cfr. DL 402/1981, convertito in L. 537/1981)



devono essere adeguati al minimo di cui al già menzionato Art. 7, DL n. 463/1983 se inferiori al medesimo

- 4) Le parti concordano nel rivalutare gli importi delle retribuzioni della Paga Base Nazionale Conglobata, di anno in anno, in base alla variazione media annuale (Gennaio/Dicembre) dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (NIC con tabacchi); il valore minimo della variazione della retribuzione del Paga Base Nazionale Conglobata non potrà essere inferiore al 1%; le parti si impegnano a svolgere incontri periodici per valutare il rapporto tra retribuzioni e potere d'acquisto e, eventualmente, a variare e/o modificare l'indicatore di riferimento.

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

Nei casi di percentualizzazione della paga base nazionale conglobata essa dovrà essere riproporzionata tenendo stabile l'importo dovuto al FUEB per singolo lavoratore di € 8,50.

Paga dal 01/01/2021

LIVELLI	RETRIBUZIONE	Quota FUEB (€ 8,50)	PAGA BASE NAZIONALE CONGLOBATA DAL 01 GENNAIO 2021
Dirigenti e Quadri A1	€ 2.655,20	€ 8,50	€ 2.663,70
Quadri A2	€ 2.345,80	€ 8,50	€ 2.354,30
Livello I	€ 1.940,30	€ 8,50	€ 1.948,80
Livello II	€ 1.897,50	€ 8,50	€ 1.906,00
Livello III	€ 1.736,10	€ 8,50	€ 1.744,6
Livello Jolly	€ 1.602,70	€ 8,50	€ 1.611,20
Livello IV	€ 1.389,80	€ 8,50	€ 1.398,30
Livello V	€ 1.312,90	€ 8,50	€ 1.321,40
Livello VI	€ 1.252,50	€ 8,50	€ 1.261,00



La quota è comprensiva dell'indennità di funzione prevista dall'art. 16 – Sezione Quadri.

Nei casi di percentualizzazione della paga base nazionale conglobata essa dovrà essere riproporzionata tenendo stabile l'importo dovuto al FUEB per singolo lavoratore di € 8,50.

Minimi Tabellari dal 01/03/2021

LIVELLI	RETRIBUZIONE	QUOTA FUEB (€8,50)	PAGA BASE NAZIONALE CONGLOBATA DAL 01/03/2021
Dirigenti e Quadri A1	€ 2.633,70	€ 8,50	€ 2.672,20
Quadri A2	€ 2.354,30	€ 8,50	€ 2.362,80
Livello I	€ 1.948,80	€ 8,50	€ 1.957,30
Livello II	€ 1.906,00	€ 8,50	€ 1.914,50
Livello III	€ 1.744,60	€ 8,50	€ 1.753,10
Livello Jolly	€ 1.611,20	€ 8,50	€ 1.619,70
Livello IV	€ 1.398,30	€ 8,50	€ 1.406,80
Livello V	€ 1.321,40	€ 8,50	€ 1.329,90
Livello VI	€ 1.265,00	€ 8,50	€ 1.273,50



ELEMENTO AGGIUNTIVO ALLA RETRIBUZIONE DAL 01/03/2021

LIVELLO	IMPORTI MENSILI
QUADRO – DIRIGENTE	€. 25,00
I LIVELLO	€. 20,10
II LIVELLO	€. 15,00
III LIVELLO	€. 15,50
JOLLY	€ 20,00
IV LIVELLO	€ 10,00
V LIVELLO	€ 9,00
VI LIVELLO	€ 5,00

ARTICOLO 63 TREDICESIMA MENSILITA'

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

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

Ristorno

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

ARTICOLO 64 SCATTI DI ANZIANITA'

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto alla maturazione, per ogni biennio di anzianità presso una stessa cooperativa, di 1 (uno) scatto biennale per un massimo di 3 (tre) scatti, secondo i valori mensili sotto riportati per ciascun livello e posizione economica:



LIVELLO	VALORE MENSILE SCATTO DI ANZIANITA'
VI Livello	€ 10,62
V Livello	€ 12,43
IV Livello	€ 15,27
Jolly	€ 18,70
III Livello	€ 19,00
II Livello	€ 19,50
I Livello	€ 20,51
Dirigenti e Quadro	€ 46,48

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio ad una posizione economica superiore, l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di 5 (cinque) scatti di cui al precedente comma 1.

**ARTICOLO 65
INDENNITÀ VARIE
INDENNITÀ DI CASSA**

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

INDENNITÀ DI LINGUE ESTERE

L'indennità è pari 6,00 €, MENSILI

La cooperativa riconoscerà al lavoratore che svolge tale funzione.

ATTIVITÀ DI TURNO AVVICENDATO AL PARCHEGGIO- ALLA SOSTA o ATTESA MERCI E PASSEGGERI

Agli operatori vengono riconosciuti euro 7 giornalieri, pari alla quota di ticket ristorante dal 1 marzo 2021

Indennità Apicale di Funzione

- 1) Ai dipendenti soci e non con funzione apicale, verrà attribuita un'indennità apicale di funzione di importo minimo lordo mensile pari a:
 - ✓ per i lavoratori dal 1° al 3° Livello misura lorda annuale €. 140,00 (centoquaranta/00)
 - ✓ per i lavoratori dal 4° al 6° Livello misura lorda annuale €. 80,00 (ottanta/00).
- 2) L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.

ARTICOLO 66

INDENNITA' DI BANCO – ADDETTI ALLO SMISTAMENTO MERCI

Al personale inquadrato quale impiegati di banco vengono riconosciuti €.7 mensili validi anche quale quota per mensilità aggiuntive e TFR.

ARTICOLO 67

RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

La retribuzione deve essere liquidata alle lavoratrici e ai lavoratori con cadenza periodica, comunque, non superiore a quella mensile.

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

Resta fermo, comunque, il disposto dell'art. 2113 del Codice civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

ARTICOLO 68

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Alla lavoratrice e al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sottoindicati:

- paga base nazionale;
- indennità di contingenza;
- scatti di anzianità;
- eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- indennità che abbiano carattere non occasionale;
- accordi integrativi;
- tredicesima mensilità.



ARTICOLO 69
INDUMENTI DI LAVORO

Quando viene fatto obbligo alla lavoratrice e al lavoratore di indossare le divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che le lavoratrici e i lavoratori sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico - sanitari.

Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

La lavoratrice ed il lavoratore devono conservare in buone state macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a loro disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta e ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione dagli stessi fatta arbitrariamente rispetto a quanto messo a loro disposizione darà diritto alla cooperativa di rivalersi sulle competenze della lavoratrice e del lavoratore per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore devono riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che hanno ricevuto in consegna temporanea.

ARTICOLO 70
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORATORE AUTONOMO SOCIO COOPERATORE
DEL SOCIO COOPERATORE E
SOCIO ARTIGIANO

La disciplina di tali materie è oggetto del Regolamento adottato dalla Cooperativa ai sensi della Legge 142/2001 approvato dalla Assemblea dei Soci e Regularmente Depositato al MPL. Il Regolamento contemplerà le tipologie di remunerazione ai soci lavoratori autonomi e con partita Iva, ed il relativo monte ore lavorativo.

Per i Soci Artigiani e Cooperatori dei Settori Agricoltura-Piccola Pesca, si atterra ai minimali definiti annualmente dall'INPS.

Le retribuzioni Imponibili in ogni caso non dovranno mai essere inferiori ai minimi di legge.

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI
ARTICOLO 71
DIVIETI



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

ARTICOLO 72
DOVERI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI



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



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

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

ARTICOLO 73 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

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

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere la specificazione dell'infrazione commessa.



La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a loro difesa entro 5 (cinque) giorni.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere adottato entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni o, comunque, nel termine più ampio, nel caso in cui siano necessari accertamenti che non consentano di rispettare il suddetto termine.

Tale decisione dovrà essere comunicata alla lavoratrice e al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite mezzo di comunicazione analogo.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che:

- a. non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nella cooperativa;
- b. risultino assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- c. abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d. abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- e. risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
- f. procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la cooperativa;
- g. contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- h. commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale della cooperativa.

È evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minor rilievo mentre la multa e la sospensione saranno adottati per le mancanze di maggior rilievo, tenuto conto anche della eventuale recidiva nel comportamento e delle conseguenze derivate da esso. In particolare, per le mancanze di cui alle lettere b, c e d sarà applicata la multa; per le successive o per i comportamenti recidivi, sarà applicata la sospensione.

ARTICOLO 74 LICENZIAMENTO PER MANCANZE



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

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



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

ARTICOLO 75 RITIRO DELLA PATENTE

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

ARTICOLO 76 ENTE BILATERALE FUEB Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale FUEB, costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione autentica delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

L'Ente può aderire ad ulteriori organismi atti al coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.

L'Ente attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- Programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;






- Provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- Provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- Elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- Attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
- Riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
- Istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
- Riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
- Svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- Svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- Svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
- Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- Svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- Attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- Attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
- Può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.

L'Ente FUEB svolge inoltre, attraverso la Commissioni di Mercato del Lavoro, composta dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

L'Ente FUEB potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli organi di gestione dell'Ente saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Finanziamento Ente Bilaterale

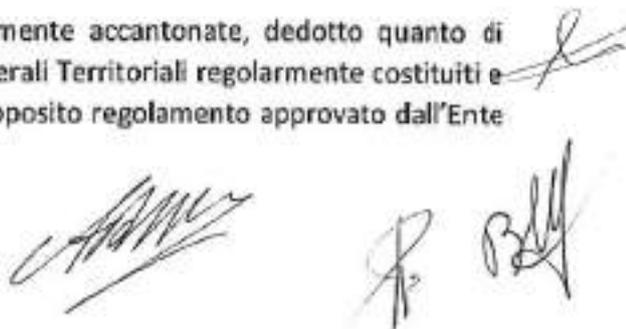
Il contributo mensile da destinare in favore dell'Ente Bilaterale FUEB è stabilito nella misura di € 8,50 (otto/50euro) suddivisi in €7,00 (sette/00euro) mensili a carico dell'azienda e € 1,50 (uno/50euro) a carico del dipendente per 12 mensilità.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad € 30,00 (trenta/00) lordi.

L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

I contributi dovuti all'Ente Bilaterale FUEB devono essere versate mediante Bonifico Bancario Banca Popolare Sant'Angelo su IBAN IT65M0577216702C0870021056 intestato all'Ente;

le quote riscosse dall'Ente Bilaterale FUEB e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL a seguito di apposito regolamento approvato dall'Ente Bilaterale Nazionale



L'Ente Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente all'occorrenza.

ARTICOLO 77 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Previdenza Complementare

È intenzione delle Parti individuare di comune accordo un Fondo di Previdenza Complementare a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico dell'azienda non potrà superare l'1% degli elementi retributivi fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

ARTICOLO 78 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Assistenza Sanitaria Integrativa

Sono iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale Assicurved tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i lavoratori part-time e con contratto di apprendistato delle aziende che applicheranno il presente CCNL.

La contribuzione dovuta al Fondo Assicurved dalle aziende aderenti è fissata in € 12,00 per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro € 10,00 a carico dell'azienda ed € 2,00 a carico del dipendente, oltre all'importo del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10%;

Le spese di funzionamento del Fondo sono comprese nel contributo di cui al comma precedente; nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo Sanitario di cui al comma 3) sarà tenuto a corrispondere al lavoratore un **E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad € 40,00 per dodici mensilità**. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.

I contributi dovuti al Fondo Assicurved devono essere versati mediante F24 con codice "ASS1".

Resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie previste se vi fosse stato il puntuale versamento da parte dell'impresa dei contributi dovuti, nonché dell'eventuale maggior danno subito e la responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni.

Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo.



ARTICOLO 79
TRATTAMENTI INTEGRATIVI – WELFARE AZIENDALE

Trattamenti Integrativi

Sono definiti "Trattamenti Integrativi" le prestazioni erogate dai Fondi costituiti presso L'Ente Bilaterale FUEB in materia di assistenza sanitaria integrativa e di sostegno al reddito

Welfare Aziendale

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL hanno di comune accordo preso la decisione di stipulare apposite convenzioni con soggetti esterni specializzati (provider) nell'offerta di soluzioni per la erogazione del welfare aziendale;

L'utilizzo della piattaforma, a prezzo convenzionato, è utilizzabile da almeno 4 (quattro) mesi ed in costanza di versamenti all'Ente Bilaterale; i relativi servizi sono consultabili sul portale istituzionale dell'Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori FUEB

ARTICOLO 80
OUTPLACEMENT – RETE NAZIONALE DEI LAVORI

La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali

La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.

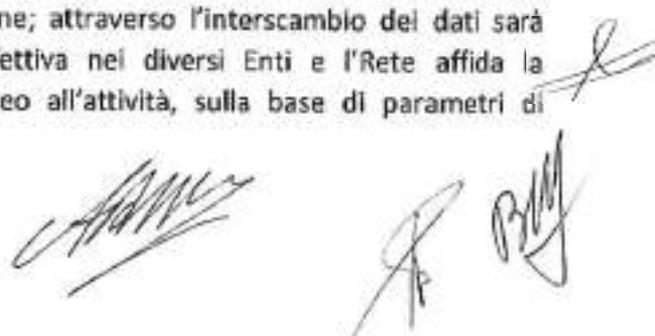
La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese

La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:

- Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
- Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa

La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.

La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Politiche Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e l'Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.



**ARTICOLO 81
PATRONATI**

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

ARTICOLO 82

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica della lavoratrice e del lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dal dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, dalle norme di legge vigenti, dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione

Nei casi previsti dalla legge, la cooperativa fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.

La lavoratrice e il lavoratore dovranno utilizzare secondo le disposizioni aziendali i mezzi protettivi avuti in consegna, curandone altresì la conservazione.

Le Parti firmatarie inoltre convengono che l'ente paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nel FUEB

Le Parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso il FUEB. Le Parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal già menzionato comitato.

ARTICOLO 83

PRIVACY SUI LUOGHI DI LAVORO

Per quanto concerne la disciplina inerente alla tutela della privacy si rimanda al D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ed al Regolamento UE 2016/679

ARTICOLO 84

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

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

ARTICOLO 85

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

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

1. Inquadramento contrattuale:

- a. la lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta nella cooperativa, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL;



- b. quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

2. Inquadramento retributivo:

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

3. Inquadramento normativo:

- f. eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute *ad personam*;
- g. in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratrice e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

