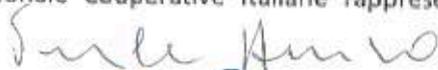


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I SOCI ED I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE PESCA ED ACQUACOLTURA E LORO CONSORZI

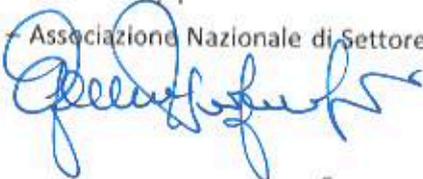
Roma, 11/02/2022

Tra

UNCI Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Cav. Dott. Prof. Pasquale Amico



UNCI AGROALIMENTARE - Associazione Nazionale di Settore- rappresentata dal Presidente Nazionale Dr. Scognamiglio Gennaro

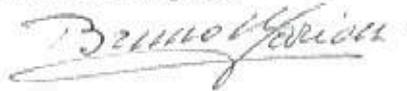


E

CONFSAL PESCA, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai componenti della Segreteria Generale Alfredo Mancini, Giulia Mariani e Francesco Giuseppe Di Matteo

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



INDICE

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE DEI CONTRATTI

EFFICACIA DEL CONTRATTO

- Art. 1 Assunzione - requisiti per l'accesso
- Art. 2 Periodo di prova (personale non imbarcato)
- Art. 3 Mansioni lavorative
- Art. 4 Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori
- Art. 5 Attuazione normativa
- Art. 6 Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza – RLS
- Art. 7 Articolazione dell'orario di lavoro, reperibilità
- Art. 8 Sospensione del lavoro
- Art. 9 Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro
- Art. 10 Banca delle ore
- Art. 11 Modalità di fruizione
- Art. 12 Lavoro straordinario
- Art. 13 Lavoro notturno dei lavoratori non imbarcati
- Art. 14 Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti
- Art. 15 Permessi retribuiti
- Art. 16 Permessi per decesso e gravi infermità di familiari
- Art. 17 Congedi per gravi motivi familiari
- Art. 18 Lavoro festivo
- Art. 19 Ferie
- Art. 20 Diritto allo studio - patti formativi
- Art. 21 Congedi per formazione
- Art. 22 Disciplina della richiesta di congedo
- Art. 23 Conservazione del posto di lavoro
- Art. 24 Normale retribuzione
- Art. 25 Tipologie di retribuzione
- Art. 26 Minimi di paga
- Art. 27 Assorbimenti
- Art. 28 Trattamento personale a provvigione
- Art. 29 Tredicesima mensilità e Quattordicesima
- Art. 30 Pagamento Corrispettivo Ratei
- Art. 31 Anzianità di servizio e aumenti periodici
- Art. 32 Indennità di cassa e maneggio di denaro
- Art. 33 Assenze
- Art. 34 Malattia
- Art. 35 Obblighi del lavoratore
- Art. 36 Periodo di comportamento
- Art. 37 Trattamento economico per malattia
- Art. 38 Infortunio
- Art. 39 Astensione obbligatoria per maternità
- Art. 40 Aspettativa non retribuita per malattia
- Art. 41 Aspettativa

- Art. 42 Congedi parentali
- Art. 43 Congedi e permessi per handicap
- Art. 44 Congedo matrimoniale
- Art. 45 Trasferte, ritiro patente, risarcimento danni
- Art. 46 Rimborso spese chilometrico
- Art. 47 Trasferimento e Distacco
- Art. 48 Rientro/rimpatrio del marittimo al porto di imbarco
- Art. 49 Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento
- Art. 50 Sistemi di video sorveglianza aziendale
- Art. 51 Preavviso
- Art. 52 Preavviso attivo
- Art. 53 Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori
- Art. 54 Trattamento di fine rapporto
- Art. 55 Contrattazione collettiva decentrata

LAVORO PART TIME

- Art. 56 Tipologie di lavoro a tempo parziale
- Art. 57 Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 58 Assunzione
- Art. 59 Clausole di flessibilità ed elastiche
- Art. 60 Prestazioni supplementari e straordinarie
- Art. 61 Retribuzione
- Art. 62 Consistenza dell'organico aziendale
- Art. 63 Diritto di precedenza

LAVORO INTERMITTENTE

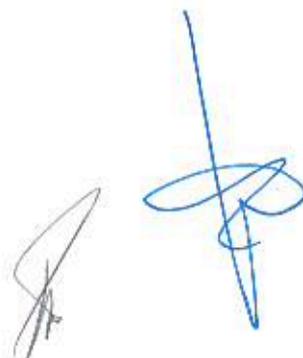
- Art. 64 Definizione contratto di lavoro intermittente
- Art. 65 Disciplina del rapporto di lavoro intermittente
- Art. 66 Assunzione
- Art. 67 Indennità di disponibilità
- Art. 68 Retribuzione

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- Art. 69 Requisiti di applicabilità
- Art. 70 Apposizione del termine
- Art. 71 Periodo di Prova
- Art. 72 Durata e proroghe
- Art. 73 Proporzione numerica
- Art. 74 Diritto di precedenza
- Art. 75 Retribuzione

SOMMINISTRAZIONE

- Art. 76 Sfera di applicabilità
- Art. 77 Proporzione numerica
- Art. 78 Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare
- Art. 79 Retribuzione
- Art. 80 Telelavoro e Lavoro Agile
- Art. 81 Sfera di applicabilità
- Art. 82 Disciplina del rapporto



Art. 83	Diritti e doveri del telelavoratore
Art. 84	Poteri e obblighi del datore di Lavoro
Art. 85	Dotazioni strumentali e utenze
Art. 86	Orario di Lavoro
Art. 87	Retribuzione
Art. 88	Rappresentanze Sindacali
Art. 89	Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)
Art. 90	Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)
Art. 91	Assemblea
Art. 92	Referendum
Art. 93	Trattenute sindacali
Art. 94	Ente Bilaterale Nazionale e Organismo Paritetico
Art. 95	Enti Bilaterali Territoriali
Art. 96	Finanziamento Ente Bilaterale
Art. 97	Assistenza Sanitaria Integrativa
Art. 98	Trattamenti Integrativi – Welfare Aziendale
Art. 99	Osservatorio Nazionale
Art. 100	Procedure e diritti di informazione e consultazione
Art. 101	Commissione Paritetica
Art. 102	Composizione delle controversie
Art. 103	Il lavoratore autonomo e il socio lavoratore
Art. 104	inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori
Art. 105	Cessione - trasferimento fallimento dell'azienda
Art. 106	Occupazione femminile

A-PESCA COSTIERA RAVVICINATA-MEDITERRANEA O D'ALTURA-COSTIERA LOCALE

DISCIPLINA DEL PERSONALE IMBARCATO

Art. 1	Periodo di prova
Art. 2	Orario di Lavoro
Art. 3	Premio di produzione
Art. 4	Rientro del marittimo al porto d'imbarco o d'ingaggio.
Art. 5	Prelazione alla riassunzione
Art. 6	Sostituzioni
Art. 7	Orario di lavoro a terra - (pesca Mediterranea)
Art. 8	Orario di lavoro per minori

LAVORO STRAORDINARIO-DOMENICALE-FESTIVO-NOTTURNO

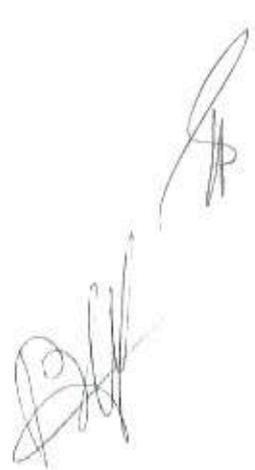
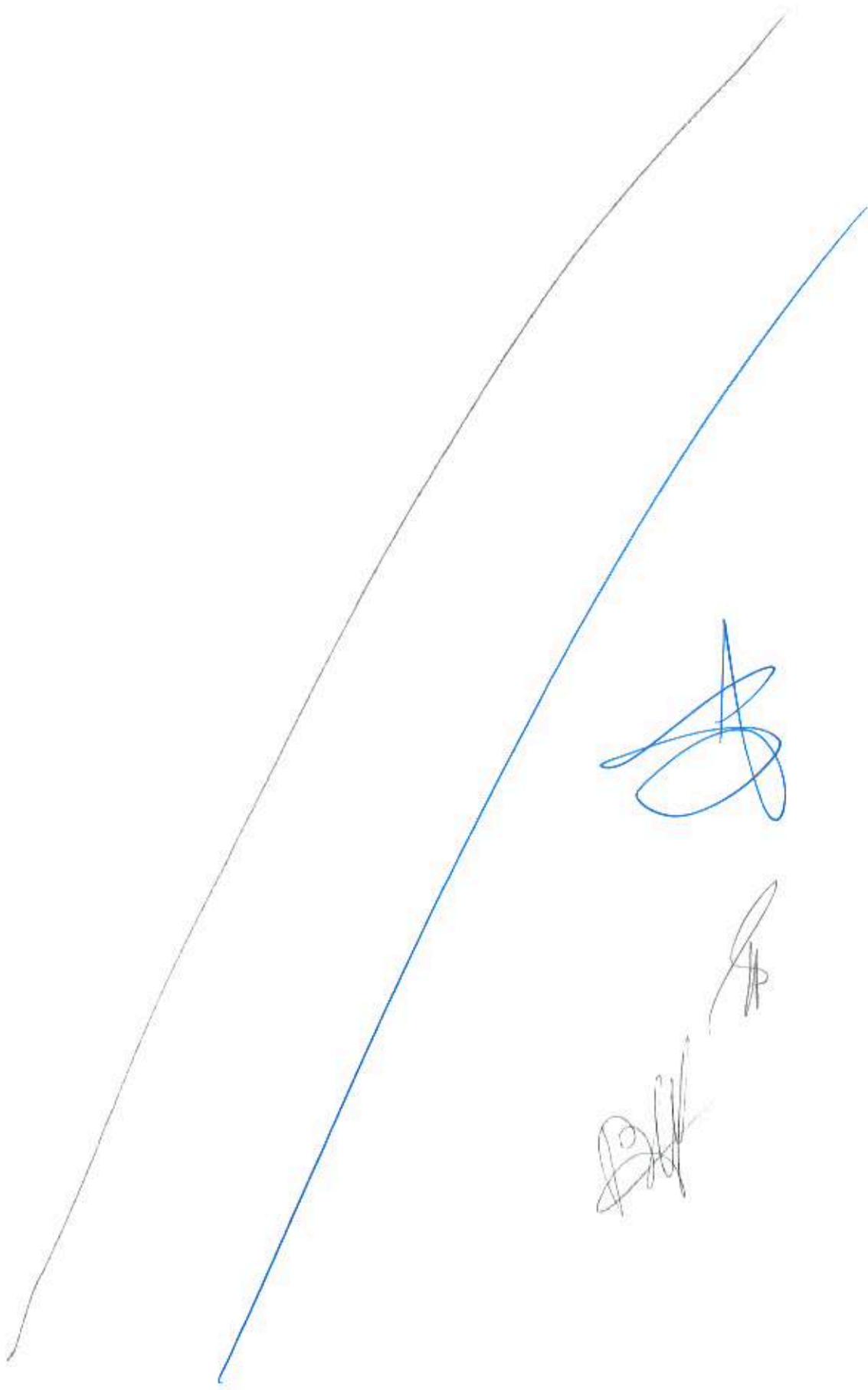
Art. 9	Ore di Lavoro festivo
Art. 10	Ore di Lavoro notturno occasionale
Art. 11	Ore di Lavoro notturno festivo
Art. 12	Ore di lavoro notturno ordinario
Art. 13	Lavoro straordinario
Art. 14	Lavoro a turni
Art. 15	Giorni festivi trascorsi in navigazione
Art. 16	Lavoro Notturmo
Art. 17	Lavori per la manutenzione e pulizia della nave
Art. 18	Lavori inerenti alla pulizia degli alloggi
Art. 19	Banca delle ore

- Art. 20 Flessibilità e soste
- Art. 21 Tipologie contrattuali
- Art. 22 Lavoro a tempo determinato
- Art. 23 Formazione professionale
- Art. 24 Apprendistato
- Art. 25 Lavoratori studenti
- Art. 26 Riposo settimanale
- Art. 27 Festività
- Art. 28 Permessi
- Art. 29 Permessi straordinari
- Art. 30 Permessi non retribuiti
- Art. 31 Riposo giornaliero
- Art. 32 Malattia-infortunio sul lavoro e malattia professionale
- Art. 33 Trattamento economico
- Art. 34 Tredicesima e quattordicesima mensilità
- Art. 35 Retribuzione
- Art. 36 Precisazione nuove Cooperative
- Art. 37 Retribuzioni per i marittimi della Piccola pesca di cui alla legge n.250/1958
- Art. 38 Vitto e Panatica
- Art. 39 Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 40 Preavviso attivo
- Art. 41 Indumenti - attrezzi di lavoro
- Art. 42 Indennità di perdita di corredo e strumenti
- Art. 43 Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 44 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- Art. 45 Tabella d'armamento per la sicurezza della vita in mare
- Art. 46 Tabella d'armamento per l'esercizio dell'attività di pesca

B-PESCA OCEANICA

- Art. 1 Qualifiche
- Art. 2 Periodo di prova e preavviso in giorni di effettiva prestazione lavorativa
- Art. 3 Indennità di perdita di corredo e strumenti
- Art. 4 Orario di lavoro in navigazione oltre gli stretti
- Art. 5 Assicurazioni

APPRENDISTATO



Premessa:

Le parti OO.SS. Datoriali e Sindacali sottoscrittrici del presente CCNL settore Pesca ed Acquacolture per le Cooperative della Pesca e Acquacoltura ed Filiera Ittica, in conformità a quanto previsto dalla legge 142/2001, e facendo riferimento al **trattamento economico del socio lavoratore**, in particolare nelle cooperative **della piccola pesca**, con specifico riferimento **alle cooperative assoggettate alla legge 250/58, così come modificato all'art.1 con la Legge 13/10/2020 nr.126**, prendono atto che sebbene in linea di principio stante la non applicabilità della stessa legge 142/2001 al settore della pesca, caratterizzato da notevoli specificità, sia sul piano della disciplina del rapporto di lavoro che sul piano della contrattazione collettiva e dei meccanismi retributivi, ma tenuto conto dell'emendamento approvato dal Governo, concordano senza disconoscere l'applicabilità della legge 142/2001 alle cooperative della pesca, facendo proprio l'emendamento, che ha introdotto una importante deroga alla regola contenuta nell'articolo 3, comma 1, della legge 142/2001, che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore.

Pertanto, in virtù del novellato normativo di cui alla già menzionata legge 142/2001 che prevede **"le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine"**.

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL concordano il novello art. 3 della legge 142/2001, che ha introdotto il comma terzo, **"in deroga al comma uno, prevede che le cooperative della piccola pesca di cui alla legge 250/58 ss.mm., possano corrispondere ai propri soci lavoratori un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri stabiliti dal regolamento interno"**, che tale applicazione normativa sarà valida ed applicabile fino alla revisione della Legge 250/58.

Le parti prendono atto della nota del Ministero del Lavoro in merito ai criteri recepiti da INPS con delibera 18/11.1982 n.252 ai fini dell'applicabilità della Legge 250/58 ai soci di cooperativa in merito all'applicazione di cui all'art.11 della stessa legge in regime di obblighi contributivi e del novellato di cui all'ex art.10-bis comma 3, del DL104/2020 convertito in legge 126/2020 del 14/10/2020

Nota a Verbale

La legge 142/2001 all' art.3 comma 1 , esprime un principio **che sancisce la corresponsione ai soci lavoratori di un trattamento economico che parrebbe sostanzialmente rapportato agli standards di mercato**, individuati in relazione ai minimi sindacali previsti per mansioni analoghe dalla contrattazione collettiva nazionale di settore o da quella del settore più prossimo od affine.

L'emendamento approvato, introduce una significativa eccezione, valida per le sole cooperative della piccola pesca che, in tal forma, possono distaccarsi dall'applicazione dei minimi sindacali, e corrispondere ai propri soci un **"compenso proporzionato all'entità del pescato"**, riconduce in equivalenza , sul piano legislativo, il "contratto alla parte", ovvero quel tipo di retribuzione, in uso in tutte le marinerie, che conferisce all'equipaggio una quota percentuale valutata poi economicamente sulla produzione realizzata dalla unità di pesca.

Riprendendo poi l'articolo 6, comma 1, della legge 142 prevede altresì che le cooperative, definiscano un regolamento contenente:

- a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili;
- b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci;
- c) il richiamo alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;
- d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale;
- e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale, forme di apporto anche economico da parte dei soci lavoratori;
- f) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare un piano di avviamento.

Le Parti si danno reciproco atto che sebbene l'articolo 6, comma 2, prevede inoltre che, salvo quanto previsto alle lettere d), e) ed f) del comma 1, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in **peius rispetto ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionale**, e che l'emendamento approvato **dopo aver eliminato il concetto delle "condizioni di lavoro"**, ha allargato il novero delle ipotesi in cui il regolamento può derogare in **peius al trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva, includendo la nuova fattispecie, sopra esaminata, che consente alle cooperative della legge 250/58 di poter corrispondere ai soci un compenso proporzionato all'entità del pescato.**

In base a tale previsione, la clausola del regolamento di cooperativa della piccola pesca, che fosse derogatoria in peius rispetto al minimo monetario garantito contrattualmente, si sottrae alla sanzione di nullità prevista dalla normativa.

L'UNCI e UNCI AGROALIMENTARE, le OO.SS. Fesica Consal Pesca e Confsal, ritenendo che è tuttora problematico effettuare la integrale equiparazione delle cooperative ex legge 250/58 alle imprese della cosiddetta grande pesca, ai fini dell'applicazione degli istituti economici e normativi pattiziamente previsti e evidenziando che qualunque contratto collettivo di diritto comune può essere applicato nella sua totalità solo alle imprese aderenti alle organizzazioni sindacali che la hanno sottoscritto, in tale contesto, concordano che le modifiche apportate dall'emendamento di cui alla legge 142/2001 consentono alle cooperative della pesca l'applicazione generalizzata del **"contratto alla parte"**, anche in deroga ai trattamenti economici minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale del settore.

Ritenendo opportuno quanto richiamato nelle premesse della Legge ex regime Legge 250/58 art.1 comma 1 come novellato dalla Legge 126/2020 ex art. 10 bis comma 3 DL 14/08/2020

Approvano la nota comune e concordano che in attesa della riforma della Legge 250/58, al fine di garantire ai soci lavoratori quei minimi retributivi per gli addetti del settore, e tenendo in debito conto delle esigenze e peculiarità del comparto, che solo attraverso un percorso di ammodernamento legislativo possa poi dare maggiori garanzie e certezze retributive agli addetti alla filiera Ittica compresi i soci di cooperativa della cosiddetta piccola pesca o pesca artigianale.

Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie ritengono che con il presente contratto, ci sia una importante risposta alle esigenze occupazionali in un settore così composito come il Comparto della Filiera Ittica e della Pesca ed Acquacoltura.

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

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

Inoltre, le parti firmatarie del presente CCNL, per Pesca Professionale ed esercenti attività nel settore Ittico ed Acquacoltura, nelle rispettive autonomie, intendono di sviluppare opzioni ed indirizzi comuni da indicare in occasioni di scelte d'intervento quali, ad esempio ed in via esplicativa: " Piano Operativo Nazionale della Pesca ed Acquacoltura, per la Programmazione del nuovo Fondo Europeo Pesca ed affari marittimi con particolare riferimento alla N.P.C.P., sui temi in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni (dlgs n.271/99,n.272/99, n. 298/99, D.lgs81/08), nonché attivare ogni utile confronto al fine di trovare una soluzione ai problemi di più immediata rilevanza per il settore, quali, lo sviluppo dell'occupazione, gli aiuti per il lavoro giovanile, la formazione professionale, la fiscalizzazione, la previdenza integrativa, gli ammortizzatori sociali, ed ogni altra forma di incentivazione ai fini della diversificazione del reddito delle imprese armatoriali nell'ambito dello sviluppo dell'attività di "Pescaturismo- Itturismo" e delle Filiere Ittiche

Le Parti hanno quindi inteso individuare, nel rispetto della legalità, tutti gli strumenti atti a favorire il rilancio della produttività, della competitività, la salvaguardia dei posti di lavoro e l'inserimento nel mondo del lavoro di nuovi soggetti.



REGOLAMENTO INTERNO ALLE COOPERATIVE

Il presente contratto tiene conto della Legge 3 aprile 2001 n. 142 che, all'articolo 3, della legge n. 142/01, il comma 2-bis prevede che le cooperative della piccola pesca di cui alla legge n. 250/58 (ricependo la modifica dell'art.10 bis DL 104/2020 convertito in legge 126/2020 per la parte previdenziale) possono, in deroga alle disposizioni sui trattamenti economici minimi da riconoscere ai soci lavoratori, corrispondere a questi ultimi un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri da stabilirsi nel regolamento interno di cui all'articolo 6, che prevede per le cooperative la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai contratti collettivi applicabili e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 e dal D.LSG 276/03.

In pratica, viene codificata normativamente una prassi consolidata nel mondo della piccola pesca, secondo la quale il socio pescatore viene retribuito in proporzione all'entità del pescato (cosiddetta retribuzione "alla parte").

Tale centralità riservata al socio cooperativa, infatti, garantisce un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sull'occupazione.

La scelta delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, che da tempo credono in questo percorso, contribuirà a salvare i posti di lavoro a forte rischio ed a regolarizzare situazioni altrimenti irregolari.

Tutto ciò premesso, di seguito si riassumono i principi che hanno guidato la stesura del presente CCNL.

Convenzione d'imbarco e lettera di assunzione

La Convenzione o Contratto di arruolamento è un particolare rapporto di lavoro stipulato tra un armatore o proprietario di imbarcazione e il personale marittimo. Per personale marittimo si intende la gente di mare, tra questi vi sono anche il personale imbarcato sulle unità da pesca iscritte nei Registri delle Navi minori e galleggianti, nonché tutti il personale e gli addetti ai servizi portuali, gli impiegati nei cantieri navali, ect ect. Questa particolarità contrattuale trova fonte normativa speciale che altro non è che il Codice della Navigazione, e Regolamento sul collocamento, sebbene riformato (RD 327/1942 aggiornato alla L. 25/2010 e D.P.R. 231/2006), anche se è la Convenzione internazionale OIL del 2006 a disciplinare i principi e i diritti minimi sul lavoro marittimo.

La norma prevede che il contratto di arruolamento possa essere a tempo indeterminato, a tempo determinato oppure per uno o più viaggi, o bordate, campagne o battute di pesca.

Sia il contratto a tempo determinato che quello per uno o più viaggi non possono superare la durata di un anno previa trasformazione di diritto a tempo indeterminato. Questo così come chiarito anche dall'interpello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nr.24/2014, che ha chiarito come per i contratti d'arruolamento a termine, trovi applicazione la disciplina contemplata dal Codice della Navigazione, pur non contenendo i limiti percentuali ed il numero massimo di proroghe previste dal D.lgs. 368/2001.

Il regime speciale per quanto riguarda il collocamento marittimo, dove per tale servizio la competenza è delle capitanerie di porto. Il datore di lavoro marittimo (ARMATORE) è tenuto a registrare la gente di mare sul ruolo di equipaggio o sulla licenza.

Il personale è assunto per i servizi e le mansioni di cui al contratto di arruolamento anche se per i casi di necessità può essere adibito anche ad altre mansioni.

In tale contratto, anche se potrebbe essere anche non in conformità al presente contratto, il rapporto di lavoro è regolato comunque dalle condizioni generali del presente Contratto.

Una copia della già menzionata convenzione che resta subito dopo la stipula presso l'Autorità marittima, in attesa della registrazione, una copia al marittimo entrato a far parte dell'equipaggio, ed è anche in adempimento e in sostituzione della lettera d'assunzione.



Fac. Simile

CONVENZIONE DI IMBARCO

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____, innanzi a noi, Ufficiale delegato dal Sig. Comandante del Porto a ricevere le Convenzioni di arruolamento, si è presentato il Sig. _____, il quale, in forza di atto di _____ rogato _____ è stato costituito procuratore, ovvero Armatore o Capitano del peschereccio denominato _____ di tonnellate _____ iscritto al N° _____ di matricola presso la Autorità marittima di _____ adibito al servizio

di pesca _____ e le persone di cui appresso indicate le quali, dovendo far parte dell'equipaggio del natante predetto, dichiarano di imbarcarsi ai patti ed alle condizioni stabilite nel vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli imbarcati su natanti armati da cooperative di pesca o da loro soci ed alle seguenti condizioni particolari:

Il contratto è stipulato a: _____ (*1)

durata presunta in mesi: _____

La retribuzione è stabilita a: _____ (*2)

(*1)

1. tempo determinato;
2. tempo indeterminato;
3. campagna di Pesca Oceanica;
4. Campagna di Pesca Mediterranea
5. Altre modalità



(*2)

- a. alla parte con Minimo Monetario Garantito (vedi tabelle allegate al CCNL);
- b. Minimo Monetario Garantito più premio di produzione;



Del presente contratto di armamento se ne dà lettura, e preso atto che il CCNL _____ e qui richiamato quale integrazione del contratto di armamento, che le parti in piena libertà e senza costrizione alcuna hanno pienamente confermato sottoscrivendo con noi il presente atto.

Cognome e Nome	Data di Nascita	Codice Fiscale	Compartimento di	Matricola	Grado a Bordo	Retribuzione

N.B. Una copia della presente convenzione, depositata a norma di legge presso l'Autorità marittima, è tenuta a disposizione delle parti stipulanti il CCNL e/o di Enti/Osservatori promossi da esse direttamente o indirettamente ed una copia della convenzione di arruolamento vistata dall'Autorità marittima e, all'estero, dall'Autorità consolare, viene contestualmente consegnata al marittimo e da tale momento decorrono, in capo all'armatore ed al marittimo stesso, tutti i diritti ed obblighi derivanti dalla legge e dal contratto medesimo.

Fermo restando l'osservanza del termine disposto dall'articolo 40, comma 6, del decreto-legge 25 giugno 2008, n° 112, convertito con legge 6 agosto 2008, n° 133.



CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di Lavoro a tempo Indeterminato ed a tempo determinato o campagne di pesca posti in essere dalle Cooperative e/o Imprese del settore Pesca marittima costiera (personale imbarcato legge 250/58), locale e ravvicinata, mediterranea a d'altura, oceanica (personale imbarcato con la Legge n.413/1984) e maricoltura, acquacoltura, Itticoltura, pesca turistica, pesca sportiva, vallicoltura (personale non imbarcato) nonché attività sussidiarie intese quali attività non prevalenti rispetto all'attività principale e che siano utilizzate per:

- Trattamento e vendita prodotti freschi, refrigerati, congelati e trasformati
- Riparazione o costruzione attrezzi pesca come reti, ami, lenze fisse, trappole fisse ancorate o fissate e trappole mobili
- Riparazione a costruzione strumenti azionati a mano o da altra forza di propulsione: fiocine e arpioni
- Attività complementari quali: magazzino per la conservazione, manipolazione e vendita diretta del pescato, riparazione e manutenzione scafi e motori, pulizie a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nonché le attività affini/integrative e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione ed in relazione agli imbarchi sui natanti si fa riferimento sempre alle norme di previdenza e assicurazione che garantiscono ai lavoratori l'applicazione degli ammortizzatori sociali classici (cig in deroga e ordinaria e trattamenti di disoccupazione) nonché la malattia e l'infortunio della Legge sul Lavoro in mare.

L'articolato si applica altresì all'equipaggio imbarcato sulle navi da pesca marittima intendendo come membro dell'equipaggio anche il marittimo che non risulti, per atto pubblico, titolare del diritto di proprietà, di tutta o di una parte, dell'imbarcazione su cui è imbarcato ancorché formalmente assoggettato alla Legge n.250/1958 (la cosiddetta piccola pesca).

Anche ai sensi di quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 6 del d.lgs. n.154/2004, le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che, ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali e previdenziali e della concessione di contributi nazionali e regionali, le imprese di pesca sono tenute ad applicare il presente CCNL, le leggi sociali e quelle riguardanti la sicurezza sul lavoro.

A titolo esemplificativo si riportano le specifiche figure principali del settore:

Armatore: è il titolare dell'impresa nelle sue varie forme, che gestisce l'attività di imprenditore ittico ai sensi di legge. Può anche essere proprietario e marittimo, registrato di una nave.

Se la nave è stata noleggiata a scafo nudo o è gestita interamente o parzialmente da una persona fisica o giuridica diversa dal proprietario registrato in base ad un contratto di gestione, si considera armatore rispettivamente il noleggiatore a scafo nudo o la persona giuridica o fisica che gestisce la nave.

All'armatore spetta il compito di vigilanza ed assunzione del personale marittimo del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Comandante/Capo Barca: è la persona a cui è affidato il comando;

Lavoratore marittimo: è qualsiasi persona che svolga un'attività professionale a bordo di una nave, nonché i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione del personale a terra che effettua lavori a bordo di una nave all'ormeggio e dei piloti portuali.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01/02/2022 con scadenza al 31/01/2025 sia per la parte economica che normativa;

La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 (sei) mesi;

La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura;

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.

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 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 ed assistenza contrattuale, che riscuoterà attraverso l'IBAN IT65M0577216702CC0870021056 intestato a FUEB e con l'indicazione dei datori di lavoro del codice "W550" nell'UNIEMENS per lo 0,50 mensile sulle retribuzioni lorde imponibili Inps.

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.

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.

Art.1

Assunzione - requisiti per l'accesso

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, escluso per le navi di stazza lorda non superiore alle cinque tonnellate, mentre per gli arruolati/imbarcati ex art.332 codice della navigazione e disposizioni collegate (legge n.413/1984, art.11 DPR n.231/2006, regola 2.1 Convenzione OIL) verrà stipulata una convenzione di imbarco come meglio specificato nei successivi punti 4. e 5.

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

L'assunzione del personale non imbarcato dovrà risultare da atto scritto contenente:

- la data di assunzione;
- la tipologia e durata del rapporto;
- l'orario di lavoro;

- d) la qualifica di inquadramento e la posizione organizzativa;
- e) il trattamento economico;
- f) la/e sede/i di lavoro ovvero l'ambito territoriale di operatività;
- g) la durata del periodo di prova;
- h) la durata delle ferie;
- i) la durata del preavviso in caso di recesso.

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'Azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o mail) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.

Per gli arruolati/imbarcati ex art.332 codice della navigazione presso i natanti di pesca verrà stipulata una convenzione di imbarco contenente le seguenti indicazioni, in base all'art.11 del DPR n.231/2006:

1. Autorità Marittima competente ed il relativo compartimento marittimo.
2. Data di inizio rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o campagna di pesca e la tipologia di contratto.
3. Il luogo e la data di conclusione del contratto.
4. L'indicazione del contratto collettivo di lavoro.
5. Identificativo dell'armatore o della società di armamento.
6. Dichiarazione del datore di lavoro che attesti il rispetto di tutte le clausole del CCNL di categoria in materia di assunzione dei lavoratori.
7. Denominazione del natante e la sua stazza e numero iscrizione di matricola presso l'Autorità Marittima.
8. Generalità dell'arruolato e la sua posizione anagrafica.
9. L'avvenuta registrazione nei documenti di bordo.
10. Qualifica e mansioni dell'arruolato/imbarcato.
11. Trattamento economico.

L'Azienda consegnerà una copia della convenzione d'imbarco al marittimo entrato a far parte dell'equipaggio, anche in adempimento e in sostituzione della lettera d'assunzione, subito dopo la stipula presso l'Autorità marittima.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:

- a) Titoli di studio e altri titoli professionali;
- b) Certificato di residenza;
- c) Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail/PEC;
- d) Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
- e) Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- f) Curriculum Vitae;
- g) Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere. In particolare:
- h) certificato di iscrizione al registro dei pescatori: documento di abilitazione all'attività di pescatore marittimo;
- i) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme assistenziali e fiscali;
- j) accettazione della lettera di assunzione ad esclusione agli imbarcati con la convenzione di imbarco;
- k) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- l) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre imprese;
- m) certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati.

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

L'Azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del medico competente dell'Azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati.

In considerazione di quanto disposto dall'art.5, co.2 Legge n.68/1999, i datori di lavoro che operano nel settore del trasporto marittimo non sono tenuti per quanto concerne il personale navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'art.3 della stessa legge. Fermo restando che, come previsto dall'art.11, co.6, DPR n.231/2006 è preclusa in ogni caso l'assunzione ai lavoratori non in possesso di tutti i requisiti di legge per essere ammessi a prestare servizio di navigazione.

Per i cittadini membri di paesi appartenenti alla Unione europea si applicano le disposizioni previste dagli artt.52-58 del Trattato istitutivo della CEE ratificato con legge 1203/1957 ad esclusione di quelli imbarcati ex art.332 codice della navigazione.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di socie lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge (artt.318 e 319 codice della navigazione, art.42 DPR n.1639/1968) e del presente CCNL.

Le Parti si impegnano ad individuare percorsi per favorire l'integrazione di detti lavoratori.

Art.2

Periodo di prova (personale non imbarcato)

L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

La durata del periodo di prova, in giorni di effettiva prestazione lavorativa, non potrà superare:

Livello C2 e C3	30 giorni
Livello C1	25 giorni
Livello B	20 giorni
Livello A2	10 giorni
Livello A1	05 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate.

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

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

Art.3

Mansioni lavorative

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle riconducibili alla stessa categoria legale di inquadramento. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, anche attraverso piattaforme @learning.

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inserito nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Vengono considerati jolly quei lavoratori dipendenti cui l'Azienda non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'Azienda stessa. L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art.4

Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori



In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art.5

Attuazione normativa

Le Parti stipulanti considerano le norme di tutela previste dal D.Lgs.n.81/2008 siano intese, con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le attività professionali, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega all'Armatore.



Per le unità da pesca così come in premessa si richiamano le specifiche del Piano di Sicurezza previsto dalle norme attualmente in vigore *in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni (dlgs n.271/99,n.272/99, n. 298/99, D.lgs81/08)*

Art.6

Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza - RLS

Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi, anche a livello territoriale, che ne assumano la responsabilità.

Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano;

Ai fini della nomina del RLST le imprese devono rivolgersi all'Ente Bilaterale Territoriale FUEB.

La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere effettuata attraverso piattaforme @learning anche per i suoi aggiornamenti, come previsto dall' A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.

Art.7

Articolazione dell'orario di lavoro, reperibilità

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Vista la particolarità del settore, l'adozione della gg di pesca è commisurata nelle 8 ore effettive di lavoro commisurate agli attrezzi e mestieri di pesca.

Le Parti, mediante specifico accordo aziendale, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

L'adozione del lavoro in turni avvicendati (15 e 18) e a ciclo continuo deve essere comunicata ai lavoratori con un anticipo di almeno 5 giorni, specificando la relativa schematizzazione dei turni, una eguale comunicazione dovrà essere data tempestivamente in caso di ripresa del lavoro in turni precedentemente sospeso; la maggiorazione unica per le ore di lavoro prestate in turni avvicendati è del 10% della normale retribuzione di cui all'art.26.

Per i lavoratori non mobili comandati fuori sede rispetto al luogo o ai luoghi dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.

Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.45 del presente CCNL, salvo diverso accordo aziendale o individuale.

Per i lavoratori mobili l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore, salvo diverso accordo aziendale o individuale, per l'attività lavorativa che si svolge al di fuori del normale orario di lavoro, sia in sede che fuori sede.

Oltre i necessari servizi di porto, il personale dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati durante l'orario di lavoro; inoltre, il personale, ove fosse richiesto o previsto nella propria mansione, dovrà provvedere alla pulizia degli alloggi.

Tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle attività ovvero per garantire la sicurezza degli altri collaboratori, nonché tutti gli adempimenti legali, fiscali e/o amministrativi, annuali o periodici possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in maniera tale che siano visibili a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda agli uffici competenti. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Reperibilità

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzato dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.

Uno specifico regolamento aziendale definirà le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei.

La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall' art.1 del R.DI. n.692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive. A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi. I lavoratori di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale del 15% della paga base.

Art.8

Sospensione del lavoro

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto o globalizzata per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al punto precedente non si applica nel caso di scioperi.

Art.9

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

In considerazione di particolari situazioni di servizio, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.

Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle 173 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.

Peraltro, le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodo di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi, tramite versamento e prelievo nella Banca delle ore

Le ore lavorate in eccedenza rispetto a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31 dicembre di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10%, salvo che il lavoratore ne abbia richiesto l'utilizzo entro il semestre successivo e l'azienda lo consenta.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori sia a terra che imbarcati.

L'armatore deve informare i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni di massima sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.

Orario di lavoro in navigazione oltre gli stretti

La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle Cooperative e/o Imprese della pesca marittima è necessariamente commisurata alle esigenze specifiche del settore: per esso si rinvia alla normativa vigente in materia. Durante la navigazione l'orario di lavoro è normalmente di 8 ore giornaliere per tutto il personale, ma potrà essere regolato dalle esigenze del momento

Il servizio di guardia verrà diviso in tre turni in modo che ogni guardia abbia 8 ore di lavoro e 16 franche sulle 24 ore alternando 4 ore di guardia con 8 ore franche.

La composizione minima per ogni guardia non potrà essere inferiore a 1 ufficiale e 1 marinaio in coperta e ad 1 ufficiale con 1 ingrassatore o altro in macchina (tra gli ufficiali sono compresi il Comandante e il Direttore di macchina).

Il personale di guardia in coperta verrà rafforzato all'entrata/uscita nel/dal porto e nei casi di avverse condizioni meteo marine a giudizio del comandante.

Il personale escluso dal turno di guardia osserverà l'orario normale di 8 ore e sarà regolato secondo le esigenze di servizio, compreso nell'intervallo tra le ore 6 antimeridiane e le ore 20 pomeridiane, con interruzione per i pasti. I minori di 18 anni sono esentati dai turni di guardia notturni.

Orario di lavoro a terra

Qualora l'equipaggio venga chiamato a prestare la sua opera a terra, durante i lavori in cantiere, l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere con l'interruzione di 1 ora per la consumazione dei pasti.

Qualora la durata dei lavori sia inferiore a 8 giorni tutto l'equipaggio resterà imbarcato a tutti gli effetti.

Se i lavori sono eseguiti in un cantiere con la partecipazione di maestranze del cantiere stesso, ai pescatori che partecipano ai lavori verrà corrisposto lo stesso trattamento economico delle maestranze del cantiere stesso, qualora sia più favorevole rispetto ai minimi garantiti dal presente contratto con l'equiparazione alle seguenti qualifiche:

- Capitano o motorista: operaio specializzato
- Marinaio polivalente: operaio qualificato super
- Marinaio: operaio qualificato
- Mozzo: manovale

Qualora i lavori fossero effettuati in banchina e dai soli membri dell'equipaggio, il compenso per ogni giorno di lavoro non potrà essere inferiore a quanto previsto sopra.

Il periodo di lavoro in cantiere o in banchina non dovrà essere conteggiato ai fini della determinazione della parte. I pasti durante la permanenza sul lavoro vengono assicurati dall'armatore a proprio carico.

Art.10

Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di fruire dei riposi compensativi di cui all'art.14, che sono a disposizione del singolo lavoratore, e le ore di cui all'art. 9 comma 3, convengono di istituire la banca delle ore

Tutte le tipologie di lavoro extra ordinario, per flessibilità e reperibilità, potranno confluire nella Banca delle ore

Art.11

Modalità di fruizione

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta (anche tramite PEC) presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora della richiesta.

Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Nella giornata del sabato o 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.

I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

Per rispondere a particolari esigenze aziendali, potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale modalità diverse.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti e, in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore, potrà fissare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle residue ore maturate relative all'anno precedente.

Art.12

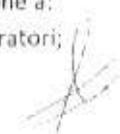
Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;



- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o al servizio;
- eventi particolari come mostre, campagne, concorsi, progetti, gare, ecc. con termini vincolanti di scadenza.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del predetto limite delle 250 ore. Previo accordo con il lavoratore una quota non superiore al 50% del monte ore previsto dal precedente comma, potrà confluire nella Banca delle ore, al netto della maggiorazione economica oraria, che sarà liquidata al lavoratore di volta in volta.

Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

a. lavoro straordinario diurno feriale	fino ad 8 ore settimanali	05%
b. lavoro straordinario diurno feriale	oltre all'ottava ora settimanale	10%
c. lavoro straordinario notturno	fino ad 8 ore settimanali	10%
d. lavoro straordinario notturno	oltre all'ottava ora settimanale	15%
e. lavoro straordinario festivo		20%
f. lavoro straordinario festivo notturno		30%

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 10% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art.18 c.2 del presente CCNL.

Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Le maggiorazioni per il lavoro straordinario verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.26 del presente contratto.

In caso di retribuzione globalizzata la maggiorazione omnicomprensiva per lavoro non ordinario diurno è unica ed è pari al 20%.

Art.13

Lavoro notturno dei lavoratori non imbarcati

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00. Il lavoro ordinario notturno è compensato applicando una maggiorazione pari al 15% alla aliquota oraria della normale retribuzione di cui all'art.26.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

Art.14

Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Ai sensi degli artt.2 e 3 Legge n.370/1934 e Art.9 c.2 e 3 del D.Lgs.n.66/2003, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:

- attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

- i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- attività di cui all'art.7 della Legge n.370/1934, fermo restando che, ai sensi dell'art.1 della stessa Legge n.370/1934, questa non si applica:

- alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;
- ai lavoranti al proprio domicilio;
- al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di un'azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;

d) attività indicate agli artt.11, 12 e 13 D.Lgs.n.114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali).

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 20% sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.26, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Qualora una delle festività elencate all'art.18 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al precedente punto 3, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art.25 unitamente alla retribuzione mensile.

Art.15

Permessi retribuiti

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

L'Azienda, anche non adottando la retribuzione "globalizzata", ha facoltà di erogare mensilmente una indennità sostitutiva dei permessi, senza inficiare la possibilità del godimento di tali permessi da parte dei lavoratori.

Art.16

Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice, qualora il rapporto risulti da certificazione anagrafica.

Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato o, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, della struttura ospedaliera o della clinica, presso la quale il familiare o il convivente è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

Un congedo straordinario, non retribuito, della durata strettamente rapportata alla natura dell'evento, può essere richiesto in caso di gravi calamità nelle zone di residenza del lavoratore stesso o dei suoi familiari.

In ogni caso, tra il lavoratore e il datore di lavoro, possono essere concordate diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

Art.17

Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo, di norma con la precisazione della durata minima dello stesso, e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.

Art.18

Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- a) 1° gennaio (Capodanno);
- b) 6 gennaio (Epifania);
- c) lunedì di Pasqua;
- d) 25 aprile
- e) 1° maggio (Festa del Lavoro);
- f) 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g) 15 agosto (Assunzione);
- h) 1° novembre (Ognissanti)
- i) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j) 25 dicembre (S. Natale);
- k) 26 dicembre (S. Stefano);
- l) giorno del S. Patrono del luogo di lavoro (sede aziendale).

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate con la maggiorazione del 15% della retribuzione di cui all'art.26.

Resta salvo quanto disposto dall'art.14 comma 4.

Art.19

Ferie

A tutti i componenti dell'equipaggio è riconosciuto un periodo di ferie retribuito di n. 30 (trenta) giorni di calendario. Le ferie sono godute dal lavoratore marittimo:

- ✓ per almeno 2 (due) settimane continuative, in caso di richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze dell'attività di pesca, nel corso dell'annodi maturazione e, per le restanti 2 (due) settimane entro i 9 (nove) mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Pesca Oceanica:

l'Armatore dovrà accordare il periodo di ferie al lavoratore marittimo nel porto nazionale d'armamento o di ultima destinazione o d'imbarco.

Il lavoratore marittimo avrà normalmente il diritto di fruire del periodo di ferie senza interromperlo, salvo impedimento che derivi da esigenze di servizio, nel qual caso sarà consentito all'armatore di frazionarlo in due periodi. Qualora per ragioni di servizio l'armatore non possa concedere in tutto od in parte le ferie, le stesse saranno liquidate alla fine di ogni campagna di pesca.

Pesca nel Mediterraneo:



la regolamentazione per il godimento del periodo feriale è demandata ad accordi locali, con le OO.SS.

Art.20

Diritto allo studio - patti formativi

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata.

Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbatici per l'aggiornamento professionale.

In aggiunta a quanto sopra sono possibili specifici patti formativi, tra azienda e lavoratore, che possano portare, con qualunque metodologia di studio o formazione a distanza o autoformazione, ad una maggiore o migliore qualificazione del lavoratore. Le iniziative formative promosse dall'azienda e accettate dal lavoratore, anche con l'assistenza della RSA, potranno prevedere vincoli per il lavoratore aggiuntivi a quelli previsti dal presente CCNL, tra cui il rimborso delle spese o una maggiorazione del periodo di preavviso in caso di dimissioni o un patto di non concorrenza.

Art.21

Congedi per formazione

Al sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio, può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art.22

Disciplina della richiesta di congedo

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente.

L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati, in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, da comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali.

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

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto, in relazione al periodo di congedo richiesto, o quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Art.23

Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione.

Art.24

Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale;
- b) aumenti di merito;
- c) premialità di risultato;
- d) altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Art.25

Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge. La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al presente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di corrispondere ai lavoratori dipendenti retribuzioni ridotte fino al 20% rispetto a quelle fissate dal presente CCNL.

Le aziende, al fine di poter utilizzare la riduzione retributiva di cui al punto precedente, devono darne preventiva comunicazione scritta alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, inviata tramite FUEB sezione mare, specificando la causale e fornendo idonea documentazione essenziale.

L'azienda perde il diritto alla condizione di *start up* nel caso che proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del personale interessato entro i 24 mesi di avvio.

Quanto previsto al precedente sesto comma è applicabile, in base a specifico accordo sindacale, anche in caso di adozione del presente CCNL in sostituzione di altro contratto; il suddetto accordo disciplinerà le eventuali differenze retributive in eccedenza rispetto alle retribuzioni previste dal presente CCNL con l'attivazione delle più opportune premialità di risultato e/o attivando il *welfare aziendale*.

Art.26

Minimi di paga

La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nelle tabelle di cui agli articoli 35 e art 2 della sezione B.

Art.27

Assorbimenti

Gli elementi retributivi non di merito precedentemente corrisposti, o non disposti sulla base di contratti collettivi aziendali, possono essere assorbiti, in tutto o in parte, dagli aumenti dei minimi tabellari o sostituiti da altri elementi retributivi, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

Art.28

Trattamento personale a provvigione

Al personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, salvo diversi accordi dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla retribuzione di cui all'art.26 del presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.

Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine dell'anno.

Art.29

Tredicesima mensilità e Quattordicesima

Ai lavoratori saranno erogate in occasione del Natale e in occasione della Pasqua una mensilità pari all'importo fisso e al valore mensa ai fini previdenziali. Ai lavoratori entrati in servizio nel corso dell'anno, la 13^a e la 14^a mensilità saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di lavoro compiuti. Per le frazioni di mese superiore ai 15 giorni sarà corrisposto il rateo intero. Per il periodo inferiore non è dovuto il rateo.

Art.30

Pagamento Corrispettivo Ratei

Il corrispettivo di tali mensilità, in ratei, viene erogato mensilmente, in deroga alla normativa di legge generale - avendo le parti inteso regolamentare l'istituto ai sensi dell'ultimo comma dell'art.325 codice navigazione - essendo gli stessi già riportati sulla tabella del Minimo Monetario Garantito cui è da raggugliare la "parte" ogni quadrimestre solare.

Art.31

Anzianità di servizio e aumenti periodici

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione, mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1,50 della paga base.

Art.32

Indennità di cassa e maneggio di denaro

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della retribuzione di cui all'art.26 del presente CCNL.

L'indennità di cui sopra è dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

Fermi restando tutti gli obblighi di diligenza del lavoratore nell'incasso e nel versamento delle stesse nei termini fissati dalla Direzione, l'indennità di cui sopra non è dovuta se il datore di lavoro esonera il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza, che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti, ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo o colpa grave.

Art.33

Assenze

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e il normale svolgimento dell'attività aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal primo comma del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.49, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere

alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art.25 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art.34

Malattia

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49.

Art.35

Obblighi del lavoratore

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalle vigenti disposizioni. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie definite dalle vigenti disposizioni, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Il lavoratore che abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione.

Art.36

Periodo di comporta

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, che comporti inabilità temporanea al servizio stesso, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo);
- b) per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può, su richiesta del lavoratore, essere estesa fino a 24 mesi.

La conservazione del posto di lavoro di cui alla lettera a. Decorre nuovamente a seguito di una ripresa dell'attività lavorativa per almeno 90 giorni continuativi.

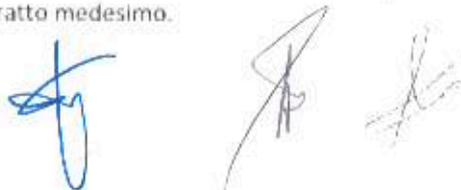
L'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico cessa qualora il lavoratore raggiunga, durante i 18 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a.e, durante i 30 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera b., anche sommando diverse malattie, salva la decorrenza dell'aspettativa di cui al successivo art.40.

Egual diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso e non decorre alcun istituto contrattuale.

La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre il termine di scadenza apposto al contratto medesimo.



Art.37

Trattamento economico per malattia

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
- c) l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia, compresi i giorni di cui alla lettera a., nel corso di un anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre);
- d) in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
- e) nel caso di assenza per malattia causata da terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa al lavoratore per i giorni interessati dall'evento.

Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL.

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 della Legge n.33/1980.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC fino a concorrenza del trattamento INPS.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine spetta lo stesso trattamento dei lavoratori a tempo indeterminato limitatamente al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre il termine di scadenza apposto al contratto medesimo.

Nota a verbale

Le parti concordano nell'istituire, per quanto riguarda i lavoratori assicurati ai sensi sia della legge 413/84 che della legge 250/58, limitatamente agli infortuni, un intervento integrativo rispetto ai trattamenti economici previsti dalle assicurazioni obbligatorie contro le malattie e gli infortuni in favore degli addetti dichiarati temporaneamente inabili e temporaneamente inidonei al lavoro (anche se la malattia o l'infortunio comporta lo sbarco).

L'intervento di cui sopra interesserà anche i soci lavoratori assicurati ai sensi della legge 250/58, attualmente privi di assicurazione contro le malattie.

Tale intervento è costituito da una indennità giornaliera, a carico dell'impresa di pesca, pari a € 15 per un numero massimo di 180 giorni di inabilità temporanea al lavoro nei casi previsti al primo comma.

Le parti concordano altresì che l'intervento di cui al terzo comma del presente articolo potrà essere assolto da un'apposita cassa con gestione paritetica all'uopo costituita tra le parti firmatarie il presente CCNL.

Art.38

Infortunio

Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL.

L'indennità a carico azienda, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione di fatto.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio.

Qualora l'infortunio in itinere sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda non è tenuta a corrispondere alcuna indennità al lavoratore.

Nota a verbale

Le parti concordano nell'istituire, per quanto riguarda i lavoratori assicurati ai sensi sia della legge 413/84 che della legge 250/58, limitatamente agli infortuni, un intervento integrativo rispetto ai trattamenti economici previsti dalle



assicurazioni obbligatorie contro le malattie e gli infortuni in favore degli addetti dichiarati temporaneamente inabili e temporaneamente inidonei al lavoro (anche se la malattia o l'infortunio comporta lo sbarco).

L'intervento di cui sopra interesserà anche i soci lavoratori assicurati ai sensi della legge 250/58, attualmente privi di assicurazione contro le malattie.

Tale intervento è costituito da una indennità giornaliera, a carico dell'impresa di pesca, pari a € 15 per un numero massimo di 180 giorni di inabilità temporanea al lavoro nei casi previsti al primo comma.

Le parti concordano altresì che l'intervento di cui al terzo comma del presente articolo potrà essere assolto da un'apposita cassa con gestione paritetica all'uopo costituita tra le parti firmatarie il presente CCNL.

Art.39

Astensione obbligatoria per maternità

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS. Resta salva la facoltà del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice una integrazione al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto.

In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Art.40

Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di fruire di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentate da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere, tramite istanza scritta, di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla guarigione clinica o per un periodo non superiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, trasmettendo al lavoratore comunicazione scritta contenente indicazioni in ordine alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti previsti per il periodo di comporto, come previsto dal quinto comma del precedente art.36.

Art.41

Aspettativa

Oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, l'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, periodi di aspettativa per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, per un periodo massimo di sei mesi.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art.42

Congedi parentali

Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

Nei limiti del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio 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 in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);



- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D.Lgs.n.151/2001.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno 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.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Art.43

Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4 c.1 della Legge n.104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art.42 c.1 della Legge n.53/2000.

Ai sensi dell'art.42 c.2 del D.Lgs.n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art.33 della Legge n.104/1992 e successive modificazioni.

Art.44

Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

Art.45

Trasferte, ritiro patente, risarcimento danni

Al lavoratore non mobile comandato in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale.

Se al lavoratore non mobile verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

Al lavoratore non mobile che, senza giustificato motivo, non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza, come previsto dal successivo art.49. In caso di mancata risposta nei termini previsti o di giustificazioni adotte non ritenute valide da parte del lavoratore, la società può procedere al licenziamento, come previsto dallo stesso art.49, lettera e IV. Il lavoratore licenziato avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Ritiro patente

Ai lavoratori mobili o trasferisti abituali e ai lavoratori con qualifica di autista e che, comunque, per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, ai quali sia ritirata o sospesa la patente necessaria per lo svolgimento delle loro mansioni, per motivi che non comportino il licenziamento, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, senza la decorrenza di retribuzione, a meno che, ove possibile, non sia concordata tra le parti l'assegnazione degli stessi ad altre mansioni; in tal caso la retribuzione dovuta sarà quella corrispondente alla posizione organizzativa di assegnazione.

Risarcimento danni

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena la Azienda ne sia a conoscenza.

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 al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Infrazioni disciplinari e sanzioni

Nei confronti del marittimo che si rende responsabile di infrazioni ai propri doveri di servizio possono essere adottati provvedimenti disciplinari in relazione alla loro gravità ed in base alle disposizioni di legge vigenti.

I provvedimenti disciplinari adottati dal comandante devono essere annotati sul giornale di bordo e comunicati all'interessato cui è riconosciuta la facoltà di presentare reclamo all'armatore oltreché all'Autorità preposta, anche tramite la propria organizzazione sindacale.

Art. 46

Rimborso spese chilometrico

L'azienda corrisponde al lavoratore non mobile che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.

Art. 47

Trasferimento e Distacco

Il lavoratore stabile non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, diversa da quella per le quali è stato assunto, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva entro 50 Km da quella da quella per le quali è stato assunto.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno 10 giorni.

Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto del mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai precedenti commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

Qualora, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, il lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti (art.8 L. 236/1993) pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco.

Il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Il distacco deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno 10 giorni.

Altre forme di distacco sono possibili soltanto in base a specifici accordi fra le parti.

Art.48

Rientro/rimpatrio del marittimo al porto di imbarco

Quando il contratto cessa o si risolve in luogo diverso dal porto di arruolamento, l'armatore è tenuto a provvedere al rientro del marittimo.

Il rientro si compie con il ritorno del marittimo al porto di imbarco o al luogo di ingaggio, a sua scelta.

Se il marittimo ne fa richiesta e non vi è aumento di spesa, il rimpatrio deve essere effettuato provvedendo al suo ritorno in altra località da lui indicata.

Il rimpatrio è effettuato a cura dell'armatore a mezzo di ferrovia, automezzo o aereo.

L'armatore deve corrispondere al marittimo per tutta la durata del viaggio di rientro, la retribuzione prevista e stabilita dalla convenzione di imbarco.

Durante il viaggio di rimpatrio il marittimo deve essere assicurato contro gli infortuni e le malattie, secondo le norme di legge e del presente contratto.

Qualora il marittimo interrompa la campagna di pesca senza un giustificato motivo, deve essere comunque rimpatriato ed è tenuto al rimborso delle spese di viaggio all'armatore.

Se, trascorso un periodo di 5 mesi lontano dai porti nazionali, non è ancora iniziato o ordinato il viaggio di ritorno, il marittimo ha la facoltà, con un preavviso di 10 giorni, di sbarcare al primo porto d'approdo con il rimpatrio a spese dell'armatore.

Art.49

Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

Premessa

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

1. osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che la Azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
2. svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
3. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la Azienda stessa;
4. in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno della Azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
5. usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la Azienda;
6. evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della Azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
7. rispettare, ove prescritto, l'obbligo di indossare la divisa o gli indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, debitamente forniti dall'Azienda;
8. rispettare tutte le disposizioni in uso presso la Azienda;
9. eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati durante l'orario di lavoro;
10. fuori dal normale orario di lavoro, mantenere nella massima pulizia il proprio alloggio.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento individuale.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre 10 giorni da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato disposto, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli artt.135 e ss del presente CCNL.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

- a) Ammonizione verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente; b. Ammonizione scritta: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
- b) Multa:

vi si incorre per:

- i. inosservanza dell'orario di lavoro;
- ii. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- iii. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- iv. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno. L'importo della multa è commisurato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, nell'arco del biennio, dà facoltà - all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti stabiliscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale FUEB sezione mare

- c) Sospensione:

vi si incorre per:

- i. inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- ii. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- iii. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- iv. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- v. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- vi. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- vii. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- viii. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- ix. insubordinazione verso i superiori;
- x. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;

- xi. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

In caso di mancanze che abbiano dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione nell'arco del biennio il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento.

Licenziamento:

- il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:
- i. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
 - ii. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
 - iii. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
 - iv. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini o rifiuto ingiustificato della trasferta;
 - v. danneggiamento grave al materiale o all'immagine aziendale;
 - vi. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità e alla salute delle persone o alla sicurezza degli impianti;
 - vii. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
 - viii. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti e violazioni del segreto professionale;
 - ix. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro, o potenziale sviamento della clientela;
 - x. rissa o vie di fatto a bordo delle unita da pesca e/o nello stabilimento;
 - xi. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
 - xii. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
 - xiii. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o nelle contabilità;
 - xiv. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
 - xv. concorrenza sleale;
 - xvi. altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.lgs. n.276/2003.

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento. Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, o allegate al primo cedolino paga per rendere edotti i lavoratori delle possibili conseguenze dei loro comportamenti.

Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare la lista delle esemplificazioni delle mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze delle aziende o quando esse non siano chiaramente identificabili tra quelle richiamate dal presente articolo.

L'azienda che intende adeguare o implementare la lista in questione, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si osservano le seguenti disposizioni:



• il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso.

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

È in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo al FUEB sezione mare, usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

Art.50

Sistemi di video sorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro dettando, se crede, le modalità per l'uso di tali impianti.

Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del d.lgs. n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), con particolare riferimento agli artt.11 e 13 e alle istruzioni del Garante in proposito, anche per quanto riguarda le prescritte notifiche.

L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

Art.51

Preavviso

I termini di preavviso per ambedue le parti del contratto sono, in giorni di calendario:

Classificazione	Periodo	GG
Livello C2 e C3	fino a 5 anni	30 giorni
	fino a 10 anni	40 giorni
	oltre 10anni	50 giorni
Livello C1	fino a 5 anni	30 giorni
	fino a 10 anni	40 giorni
	oltre 10anni	50 giorni
Livello B	fino a 5 anni	20 giorni
	fino a 10 anni	30 giorni
	oltre 10anni	40 giorni
Livello A2	fino a 5 anni	20 giorni
	fino a 10 anni	30 giorni
	oltre 10anni	40 giorni
Livello A1	fino a 5 anni	10 giorni
	fino a 10 anni	15 giorni
	oltre 10anni	20 giorni

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato preavviso.

I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Peraltro, la parte che riceve la comunicazione del preavviso può rinunciarvi senza corrispondere all'altra parte alcuna indennità.

Art. 52

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 gli Enti Bilaterali.

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, all'Ente Bilaterale di riferimento 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, l'Ente Bilaterale 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, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

Art. 53

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'Ente affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

Art.54

Treatmento di fine rapporto

Determinazione del TFR

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982. 2) Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare conglobato;
- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- tredicesima.

Richiesta di anticipazione

Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - I. l'atto costitutivo della cooperativa;
 - II. la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - III. la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - IV. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota; sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Corresponsione del TFR

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art.55

Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale o territoriale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti contrattuali, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale, approvato dalla maggioranza dei dipendenti, sul CCNL, fermi restando i limiti della Legge nazionale



e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.

CONTRATTI FLESSIBILI

LAVORO PART TIME

Art.56 - Tipologie di lavoro a tempo parziale

Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di Lavoro a tempo parziale, anche in forme di telelavoro a lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili.

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di Lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Art.57

Disciplina del rapporto di Lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto di Lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa, salve diverse prescrizioni di Legge.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di Lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi. Salvo che non sia stata adottata la retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare aziendale, forfettizzata al 30%.

Art.58

Assunzione

Il contratto di Lavoro a tempo parziale e di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto,

Nel contratto di Lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL.

Quando l'organizzazione del Lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art.59

Clausole di flessibilità ed elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

- a. la dislocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un post-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di Lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di Lavoro.

L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.

È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.

Qualora il datore di Lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro o adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 1 giorno lavorativo, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata "ad horas".

Quanto precede non si applica:

- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di Lavoro, che interessi l'intera azienda a unità organizzative autonome della stessa;
- b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di Lavoro;
- c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di Lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
- d. qualora si inserisca in una dimensione di flessibilità generale ex art.9 del presente CCNL.

Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di Lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale.

Art.60

Prestazioni supplementari e straordinarie

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive occorrenti, il datore di Lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D. Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
- b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.

Si intendono per prestazioni di Lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, ovvero quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.

Il lavoratore può rifiutarsi di prestare Lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di Lavoro straordinario, in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento e/o altro provvedimento disciplinare.

Per prestazioni lavorative svolte in regime di Lavoro straordinario vale la maggiorazione unica e onnicomprensiva del 10% della retribuzione di cui all'art.26 del presente CCNL.

Art.61

Retribuzione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e posizione organizzativa. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità media della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Art.62

Consistenza dell'organico aziendale

In tutti i casi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art.63

Diritto di precedenza

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita,

accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di Lavoro a tempo pieno in Lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto, di Lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di Lavoro a o pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di Lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di Lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del d.lgs. n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di Lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici 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, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, è previsto un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle per cui si assume. Tale diritto si estingue con il diniego espresso dei lavoratori con le suddette caratteristiche al passaggio a tempo pieno.

LAVORO INTERMITTENTE

Art.64

Definizione contratto di lavoro intermittente

Ai sensi dell'art.13 c.1 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 si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati, anche in forme di telelavoro o Lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili. Fermo restando che, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di Lavoro intermittente è ammesso, salvo diverse disposizioni di legge, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di Lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Art.65

Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non siano predeterminabili i tempi della prestazione lavorativa, e in ogni caso per il soddisfacimento delle richieste del committente.

Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Il contratto di lavoro intermittente può riferirsi ad uno o più periodi predeterminati nell'arco dell'anno, con una declinazione temporale definita per iscritto al momento dell'assunzione e pattuita di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente ma sempre variabile di comune accordo, anche tacito.

Ad esempio, per periodi predeterminati si può intendere:

- a. week-end: il periodo che va dai venerdì al lunedì successivo;
- b. periodo natalizio: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;



- c. periodo pasquale: il periodo che va dalla settimana che precede la Domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d. periodo di feste patronali, manifestazioni culturali o fieristiche locali: periodo di 10 giorni, tra prima e dopo l'evento;
- e. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
- f. periodo degli sport invernali;
- g. periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di attività nuove o stagionali, individuati da accordo fra l'azienda e la RSA;
- h. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale definito dal contratto individuale sottoscritto fra le parti o dalle successive Intese.

Il ricorso al Lavoro intermittente è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di Lavoro Intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del Lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di Lavoro intermittente;
- c. ai datori di Lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.66

Assunzione

Il contratto di Lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi, in base alle vigenti disposizioni di legge, oltre a quanto previsto dall'art.1 del presente CCNL:

- a. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto all'articolo successivo;
- d. indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di Lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di Lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, ove presente;
- f. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g. il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di Lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio nonché all'Ente Bilaterale territoriale mediante sms, fax o posta elettronica.

Art.67

Indennità di disponibilità

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

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di Lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 2096 della retribuzione di cui all'art. 26.

La retribuzione da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità è costituita da paga base e ratei di tredicesima o dalla retribuzione globalizzata.

L'indennità di disponibilità è omnicomprensiva e, pertanto, è esclusa dal computo di ogni Istituto di legge e di contratto.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'azienda, specificando la durata presunta dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di inabilità temporanea non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al quinto comma, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si sia obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il caso di maggior danno da risarcire.

Nel caso di Lavoro Intermittente per prestazioni da rendersi nei periodi di cui all'art.63 c.3, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di Lavoro solo in caso di effettiva risposta alla chiamata dell'azienda.

Art.68

Retribuzione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore Intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, ferma restando l'indifferenza sulla collocazione spazio-temporale della prestazione assegnata e accettata, nel rispetto dei vincoli di legge.

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

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

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art.69

Requisiti di applicabilità

Il contratto di Lavoro a tempo determinato è destinato a soddisfare le esigenze variabili sia dei datori di Lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori interessati a svolgere tale attività, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge applicabili.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate con le stesse modalità previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art.19 c. 2 del D.Lgs.n.81/2015, la durata dei rapporti di Lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di Lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, salvo diverse disposizioni di legge, non può superare i trentasei mesi (12 mesi per i lavoratori imbarcati).

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.

L'assunzione a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore/lavoratrice può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs.n.151/2001.

L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSA informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Art.70

Apposizione del termine

Con l'eccezione dei rapporti di Lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di Lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Ai sensi dell'art.23 c.1 del D.Lgs.n.81/2015 le parti stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, salvo quanto previsto al successivo art.71,1.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 2096 della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 409d per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di Lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art.71

Periodo di Prova

È prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art.2 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori l'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del rapporto di Lavoro.

Art.72

Durata e proroghe

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Le parti stabiliscono che il termine dei 36 mesi non si applica nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. Tuttavia, nel contratto individuale consegnato al dipendente assunto a termine deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Art.73

Proporzione numerica

Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di Lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:

- nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale;
- da imprese start-up innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs. n.81/2015;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.

In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Annualmente l'azienda fornirà alla RSA indicazioni in merito al numero totale dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, distinti per causale, e il numero totale delle ore di Lavoro rispettivamente prestate.

Art.74

Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi non ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di Lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, salvo espressa richiesta in tal senso.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di Lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato soltanto se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di Lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue al termine di un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti commi 1 e 2 deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 Legge n.78/2014.

Fermi restando i suddetti termini di sei e tre mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato.

In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Art.75

Retribuzione

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

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL, salvo che sia stato corrisposto unitamente alle retribuzioni correnti, alle normali scadenze di paga.

SOMMINISTRAZIONE

Art.76

Sfera di applicabilità

Il contratto di somministrazione di Lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione di Lavoro è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di Lavoro, salvo che il contratto sia concluso per procedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del Lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di Lavoro;
- da parte di datori di Lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.77

Proporzione numerica

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

Fatto salvo quanto previsto dai precedenti artt.71,1 e 75,1, qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare i limiti previsti, potrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, in base agli elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto

entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel caso in cui non ci sia risposta nel suddetto termine la richiesta si intende accolta.

Art.78

Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d.lgs. n.81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elti che formeranno oggetto delle contestazioni ai sensi dell'art.7 della L. n.300/1970.

L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art.79

Retribuzione

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Art.80

Telelavoro e Lavoro Agile

Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda. Il lavoro agile è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente in parte con presenza fisica all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ovvero in forme remotizzate.

Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- a. autisti;
- b. operatori di vendita;
- c. lavoratori comandanti presso altre ditte a presso cantieri e/o appalti;
- d. ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

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

Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Per il lavoro agile, fatte salve le evoluzioni normative, valgono le stesse tipizzazioni del precedente terzo comma.

Art.81

Sfera di applicabilità

Il telelavoro e il lavoro agile hanno carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro o Lavoro agile non può in alcun modo essere pretesa - salvo sia stata espressamente concordata all'atto della assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro o sul Lavoro agile deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro o del telelavoro, a tempo parziale, determinato, indeterminato o intermittente.

L'accordo relativo alla modalità di Lavoro agile disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di Lavoro.

Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa presso azienda.

Nel caso di accordo per il tempo determinato, il telelavoro o il Lavoro agile potrà essere disdetto, prima della scadenza del termine, da parte dell'azienda soltanto in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative ma, salvo il caso di giustificato motivo, con un preavviso non inferiore a 30 giorni a 90 giorni in caso di lavoratori disabili.

Nel caso di accordo per il tempo parziale valgono le regole del part time.

Il telelavoro o il Lavoro agile può essere concesso dal datore di Lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il rapporto presenziale con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo presenziale sul Lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura, logistica o mancanza di infrastrutture telematiche sicure non possono essere svolte stando al di fuori dell'azienda stessa.

Gli accordi di telelavoro o di lavoro agile sottoscritti dai lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdetti dall'azienda.

Art.82

Disciplina del rapporto

Il telelavoro o Lavoro agile con modalità domiciliare o remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai lavoratori occasionali né a quelli autonomi.

Il telelavoro o il Lavoro agile può svolgersi anche con contratto part-time, a tempo determinato o intermittente, qualunque sia il modo in cui si espleta.

Il telelavoro e il Lavoro agile sono semplicemente una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore e il lavoratore agile fanno infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è, in tutto o in parte, esterno all'azienda.

È comunque facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare aziendale, forfettizzata al 30%

Art.83

Diritti e doveri del telelavoratore

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

Il telelavoratore e il lavoratore agile devono essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di Lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di tale forma di organizzazione del Lavoro.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati è in capo al telelavoratore e al lavoratore agile, per quanto compatibile con le particolarità della prestazione.

Al telelavoratore e al lavoratore agile è posto 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 eventualmente fornite e delle infrastrutture di accesso.

L'accordo relativo alla modalità di Lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni.

L'accordo di cui al punto precedente individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Art.84

Poteri e obblighi del datore di Lavoro

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

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 o dal lavoratore agile per fini professionali.

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

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videotermini e delle altre attrezzature di Lavoro, fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo, tramite software, all'insaputa del telelavoratore o del lavoratore agile.

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 o 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 telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro o di lavoro agile, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e Igiene connesse con lo svolgimento del Lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare; fermo restando che tali informazioni e prescrizioni possano essere fornite in forme telematiche con appositi tutorial.

Il datore di Lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di Lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di Lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Art.85

Dotazioni strumentali e utenze

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del Lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, dovranno 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, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del Lavoro agile.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di Lavoro che potrà 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, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro o Lavoro agile e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

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

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

Art.86

Orario di Lavoro

Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di Lavoro, fermo restando che i carichi di Lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

Con riferimento all'orario di Lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art.3 (orario normale di Lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di Lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del Lavoro notturno) del D.lgs. n.66/2003.

Il lavoratore agile seguirà, salvo le intese modificative anche occasionali, lo schema di Lavoro, in alternanza tra presenza nel o nei luoghi di Lavoro e assenza dagli stessi, previsto dagli accordi iniziali e dalle successive modificazioni concordate.

Art.87

Retribuzione

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

Art. 88

Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse,
- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art.89

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a) fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
- b) fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
- c) fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.

Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di Il Livello.

Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.

Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 90

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 (sei) dipendenti 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.

Art.91

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 24 (ventiquattro) 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 l'eventuale servizio di vendita 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.

Art. 92 Referendum

Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Art. 93 Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvedono alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettuano richiesta scritta.

La suddetta quota è trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

Art. 94 Ente Bilaterale Nazionale e Organismo Paritetico

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla 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 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:

- a) 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;
- b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d) 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;
- e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
- f) 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;
- g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
- h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k) 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;
- l) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;

- o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
- p) 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.

Organismo Paritetico Territoriale Nazionale

Le Parti concordano che l'FUEB, nella sua qualità di Organismo Paritetico, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08.

FUEB è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie;

FUEB attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

FUEB istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:

- a) Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008.
- b) Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
- c) Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.lgs 81/2008 e s.m.i. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'FUEB.

Art. 95

Enti Bilaterali Territoriali

L'Ente Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, ricollocazione e a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con L'Ente Nazionale e con la Rete Nazionale dei Lavori;
- e) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
- h) l'Ente Territoriale svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente;
- i) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale;
- j) l'Ente Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Art. 96

Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'Ente Bilaterale FUEB è stabilito nella misura di € 8,50 (otto/50) suddivisi in € 7,00 (sette/00) mensili a carico dell'azienda e € 1,50 (uno/50) 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 su IBAN **IT65M0577216702CC0870021056** 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.

Art. 97

Assistenza Sanitaria Integrativa

Sono iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale Assicurmed 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 Assicurmed 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 Assicurmed 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.

Art.98

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

Art.99

Osservatorio Nazionale

- 1) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento nel quale confluiscono i dati forniti dai datori di lavoro, associazioni datoriali, associazioni dei datori di lavoro, lavoratori occupati e non, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ricollocazione.
- 2) A tal fine l'Osservatorio:
 - a) riceve le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Territoriali;
 - b) riceve, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale;
 - c) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

Art.100

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 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.

Art.101

Commissione Paritetica

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.

Art.102

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.i..

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, salvo 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.

Art. 103

Il lavoratore autonomo e il socio lavoratore

Il Lavoratore autonomo

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

Nell'ambito del presente contratto sono Pescatori Autonomi (detti anche pescatori della piccola pesca), i pescatori addetti alla pesca marittima costiera, iscritti nelle matricole della Gente di Mare di 3° categoria tenuti dalla Autorità Marittima competente territorialmente (Capitaneria di Porto) che, associati in cooperative, compagnie o per proprio conto, esercitano la pesca come attività professionale, in modo esclusivo e prevalente, con natanti non superiori alle 10 tonnellate di stazza lorda secondo quanto risulta dai Registri delle Navi Minori e dei Galleggianti.

(Art. 115 del Cod. Navigazione/Regio Decr. del 30/03/1942, n. 327).

I pescatori delle acque interne, iscritti nei Registri dei Pescatori di Mestiere tenuti dalle Amministrazioni Provinciali forniti di licenza ai sensi dell'art. 3 T.U. delle Leggi sulla Pesca/Regio Decr. 11/04/38, n. 1183, e che non lavorino alle dipendenze di terzi come concessionari di specchi d'acqua o di aziende vallive di piscicoltura.

II) Socio Lavoratore 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 lavoratore 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.

Art. 104

INQUADRAMENTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

DECLARATORIA DEI LIVELLI

LIVELLO A – LAVORO GENERICO A BORDO E SERVIZI AUSILIARI DI TERRA

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

n. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

A.1. Giovanotto, Giovanotto di Macchina, Giovanotto di Plancia e Camera, Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o, addetta/o ai punti di attracco, addetto alla raccolta del pescato, selezionatore di pescato, mozzo primo imbarco, addetto alla raccolta mitili, addetto alla raccolta pescato, addetto alla semplice sorveglianza degli impianti a mare e/o vallivi,

A.2. Giovanotto di Macchina con un anno di esperienza, Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina, mozzo secondo imbarco, addetto alla semina degli impianti di venericoltura, addetto alla prima raccolta del pescato in impianti di allevamento, giovanotto, piccolo di camera,

LIVELLO B – LAVORO QUALIFICATO, E SERVIZI SPECIFICI

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

n. 1 posizione economica, con i seguenti profili:

B.1. Marinaio, Selezionatore di pescato, subacqueo esperto con brevetto 15 mt, addetto all'insacchettamento e pulitura mitili, crostacei, insacchettamento e incassettamento delle specie ittiche, pulitore di specie ittica, addetto ai reparti del congelamento e refrigerio, addetto al banco vendita, Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C,

aiuto cuoca/o, addetta/o alle commesse di vendita e primi acquisti, addetta/o al distributore di gasolio, addetta/o alla segreteria, addetto alla riparazione delle reti, addetto alle macchine operatrici a terra ed in mare

LIVELLO C – LAVORO SPECIALIZZATO, SERVIZI QUALIFICATI

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale.

L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché all'attuazione di programmi di lavoro, di attività direttamente svolte e di istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi certificati o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro che trova riscontro in un processo formativo certificato.

n. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C.1. Marinaio Specializzato Polivalente, Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, operaio formato nella distribuzione del mangime e nelle fasi di raccolta reti, operaio formato nella fase di semina e raccolta nasse, operaio formato nella fase di scarto e selezione pescato a bordo, operatrice/ore tecnico dell'assistenza agli impianti di marecoltura, mitilcoltura e venericoltura, istruttrice/ore di attività di nuoto, guida, subacqueo professionista fino a 50 mt per posa cavi e massi ed ispezioni subacquee agli impianti a mare.

C.2. Comandante di natante fino a 10 Tons, Capo barca Motorista qualificato, Capo pesca, addetto agli impianti di pesca per il controllo qualità, addetto agli impianti di pesca e maricoltura per la raccolta del pescato, addetto agli impianti di selezione del pescato, marinaio esperto nella selezione ed incassettamento specie ittiche e a compiere partite di pesca, venditore ed astatore qualificato, addetto al radar, personale di bordo addetto alla sorveglianza, addetto alla ricezione documentale, segreteria amministrativa, addetta al banco vendita prodotti freschi, .

C.3. Comandante da pesca Costiera ravvicinata, Marinaio Polivalente pesca costiera ravvicinata, Marinaio pesca costiera ravvicinata, Giovanotto pesca costiera ravvicinata, Mozzo pesca costiera ravvicinata, Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente ai reparti vendita pescato fresco e confezionamento, addetto ai punti di rifornimento carburanti, addetto alle macchine operatrici e di congelamento, addetto all'asta e vendita pescato, addetto agli acquisti e dei servizi connessi, operatrice/ore ai magazzini di stoccaggio e prima lavorazione a terra, addetta/o all'assistenza degli impianti di mitilcoltura e vendita e confezionamento, coordinatrice/ore.

Marinaio Polivalente

È istituita la figura di marinaio polivalente (marinaio di prima) come qualifica contrattuale ed ai fini previdenziali relativamente alla pesca costiera locale, costiera ravvicinata, e pesca mediterranea o d'altura.

L'inquadramento dei lavoratori in tale qualifica contrattuale è individuato dalla contrattazione di secondo livello, alla quale si rimandano anche gli inquadramenti economici, tenendo conto dei requisiti d'anzianità, professionalità e tipo di pesca.

Restano ferme le norme previste in tal senso dal codice della navigazione.

Riepilogo

LIVELLO	POSIZIONI ECONOMICHE
A	A.1. - A.2.
B	B.1.
C	C.1. - C.2. - C.3.



Art. 105

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.

Art. 106

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.

APPENDICE

1. DISCIPLINA DEL PERSONALE IMBARCATO

A-PESCA COSTIERA RAVVICINATA-MEDITERRANEA O D'ALTURA-COSTIERA LOCALE

Art.1

Periodo di prova

Il periodo di prova può essere previsto solo per il primo rapporto di lavoro presso la medesima azienda. La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli Periodi di effettiva prestazione lavorativa

- Livello C2 e C3 15 giorni
- Livello C1 10 giorni
- Livello B 10 giorni
- Livello A2 5 giorni
- Livello A1 5 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate.

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

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario e fruire anche del "mini comparto".

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

Art.2

Orario di Lavoro

La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle Aziende della pesca marittima è necessariamente commisurata alle esigenze specifiche del settore: per esso si rinvia alla normativa vigente in materia.

Di norma, durante la navigazione l'orario giornaliero è di 8 (otto) ore per tutto il personale ma potrà essere regolato dalle esigenze del momento.

Art.3

Premio di produzione

Premio di produzione verrà calcolato sulla quantità di pesce pescato e potrà essere corrisposta una percentuale che a partire da un minimo aumenterà gradualmente in proporzione alla quantità prodotte, con distinzione della qualità, le Aziende possono disporre l'organizzazione del servizio di reperibilità nelle 24 ore della giornata per tutti i giorni dell'anno.

Le modalità attuative del servizio reperibilità non sono obbligatorie ma nel principio del miglioramento della contrattazione aziendale e della situazione lavorative possono essere definite attraverso la contrattazione aziendale con particolare riferimento ai seguenti principi e criteri:

- a) avvicendamento del maggior numero lavoratori dipendenti;
- b) impegno di reperibilità limitato ad un massimo di cinque giorni al mese pro-capite;
- c) garanzia del riposo giornaliero;
- d) diritto di riposo compensativo qualora la reperibilità cada in un giorno festivo.

Il servizio di reperibilità viene compensato indicativamente, essendo la materia di competenza della contrattazione aziendale, secondo le seguenti indennità fisse giornaliere cumulabili con le altre indennità previste a diverso titolo dal presente CCNL in relazione alle rispettive fasce orarie di reperibilità:

- reperibilità fino a 10 ore giornaliera € 5,00/giorno;
- reperibilità fino a 14 ore giornaliera € 7,00/giorno;
- reperibilità fino a 24 ore € 12,00;

Le effettive prestazioni di lavoro effettuate su chiamata nel corso del servizio di reperibilità sono regolarmente retribuite secondo le relative norme del lavoro supplementare e straordinario e possono essere accantonate nella banca ore.

Art.4

Rientro del marittimo al porto d'imbarco o d'ingaggio.

Quando il contratto cessa o si risolve in luogo diverso dal porto d'arruolamento, la Azienda è tenuta a provvedere al rientro del marittimo.

Il rientro si compie con il ritorno del marittimo al porto d'imbarco o al luogo d'ingaggio, a sua scelta. Se il marittimo ne fa richiesta e non vi è aumento di spesa, il rientro deve essere effettuato provvedendo al suo ritorno in altra località da lui indicata.

Il rientro è effettuato a cura della Azienda con il mezzo di trasporto maggiormente adeguato alla situazione.

L'Azienda deve corrispondere al marittimo per tutta la durata del viaggio di rientro, la retribuzione prevista e stabilita dalla convenzione d'imbarco. Durante il viaggio di rientro il marittimo dovrà essere assicurato contro gli infortuni e le malattie, secondo le norme di legge e del presente contratto. Qualora il marittimo interrompesse la campagna di pesca senza un giustificato motivo, deve essere comunque consentito il rientro e tenuto al rimborso delle spese di viaggio all'armatore.

Art.5

Prelazione alla riassunzione

I lavoratori dipendenti sbarcati per malattia o infortunio vantano la prelazione nella riassunzione entro trenta giorni dalla acquisita abilità del lavoratore, salvo che non si sia già impegnato ad imbarcarsi od imbarcato con altri armatori, pena la decadenza della prelazione.

Art.6

Sostituzioni

In caso assenza imprevedibile che determini il mancato raggiungimento del numero minimo per la sicurezza della vita in mare, si può provvedere alla sostituzione rispettando tutte le norme e procedure previste in materia.

Art.7

Orario di lavoro a terra - (pesca Mediterranea)

Qualora l'equipaggio venga chiamato a prestare la sua opera a terra l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere con l'interruzione di 1 ora per la consumazione dei pasti. I pasti durante la permanenza dei lavori vengono assicurati dall'armatore a proprio carico. Qualora la durata dei lavori sia inferiore a 8 giorni tutto l'equipaggio resterà imbarcato a tutti gli effetti. Se i lavori sono eseguiti in un cantiere con la partecipazione di maestranze del cantiere stesso ai marittimi che partecipano ai lavori verrà corrisposto lo stesso trattamento economico delle maestranze del cantiere stesso, qualora sia più favorevole rispetto ai minimi garantiti dal presente contratto.

Qualora i lavori fossero effettuati in banchina e dai soli membri dell'equipaggio, il compenso per ogni giorno di lavoro non potrà essere inferiore a quanto previsto sopra. Il periodo di lavoro in cantiere o in banchina non dovrà essere conteggiato ai fini della determinazione della parte.

Art.8

Orario di lavoro per minori

Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia. In ogni caso, i lavoratori minori di età sono esentati da prestazioni di lavoro notturno.

LAVORO STRAORDINARIO-DOMENICALE-FESTIVO-NOTTURNO

Art.9

Ore di Lavoro festivo

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art.10

Ore di Lavoro notturno occasionale

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sull'importo fisso orario.

Art.11

Ore di Lavoro notturno festivo

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sull'importo fisso orario.

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

Art.12

Ore di lavoro notturno ordinario

Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 1096 fatte salve le condizioni di maggior favore

Art.13

Lavoro straordinario

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge è facoltà del datore di Lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 160 (centosessanta) ore annue. Il socio e il lavoratore dipendente non possono compiere Lavoro straordinario ove non sia stato autorizzato dal datore di Lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sull'importo fisso orario per i soci e i lavoratori dipendenti ai quali non si applica l'orario di Lavoro discontinuo o di semplice attesa a custodia sono:

- 25% per le prestazioni di lavoro dalla 41" (quarantunesima) alla 48" (quarantottesima) ora settimanale (c. d. Lavoro supplementare);
- 25% per le prestazioni di Lavoro eccedenti la 48" (quarantottesima) ora settimanale;
- 40% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 40% per le prestazioni di Lavoro straordinario notturno;
- 50% per le prestazioni di Lavoro straordinario notturno festivo.

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

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

Art.14

Lavoro a turni

Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

- 10% per le prestazioni di Lavoro a turni ordinari;
- 15% per le prestazioni di Lavoro a turni notturni;
- 25% per le prestazioni di Lavoro a turni festivi.

Art.15

Giorni festivi trascorsi in navigazione

Durante la navigazione, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo il normale orario di Lavoro. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo pari al numero delle festività trascorse in navigazione. In caso di semi-festività (24 dicembre e sabato prima di Pasqua) sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

Art.16

Lavoro Notturmo

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

Art.17

Lavori per la manutenzione e pulizia della nave

Oltre i necessari servizi di navigazione e di porto, l'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati durante l'orario di lavoro.

Art. 18

Lavori inerenti alla pulizia degli alloggi

L'equipaggio, fuori dal normale orario di Lavoro, dovrà mantenere nella massima pulizia il proprio alloggio.

Art.19

Banca delle ore

Le Parti convengono, al fine di mettere i lavoratori dipendenti in grado di fruire, in modo retributivo o come permessi compensativi, delle prestazioni eccedenti l'orario di lavoro, di istituire la "banca ore" come conto individuale per ciascun socio o lavoratore dipendente.

Nel conto ore confluiscono le ore di prestazione supplementari e straordinarie da utilizzarsi entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun socio o lavoratore dipendente o in retribuzione o come permessi compensativi. Con accordo aziendale verrà determinata la pratica attuazione dell'istituto della banca ore. Le ore accantonate sia del mese corrente che totali accantonate fruite e non sono da evidenziare in busta paga

Art.20

Flessibilità e soste

A causa della tipologia produttiva l'azienda potrebbe trovarsi di fronte all'esigenza di praticare prestazioni lavorative in regime di flessibilità in occasione di eventi di natura eccezionale.

La flessibilità può essere negativa:

- in caso di mancata richiesta di mercato;
- di previsioni non programmate;
- interventi urgenti a seguito di guasti;

La flessibilità può essere positiva:

- operazioni promozionali;
- assenze eccezionali di personale;
- massima domanda di prodotti sul mercato;
- produzione che richiede un numero superiore di mano d'opera.

In caso di flessibilità negativa verrà corrisposta sempre la retribuzione minimale ma verrà defalcato il numero di ore non prestate dall'accantonamento in banca ore.

In caso di flessibilità positiva verranno corrisposte sempre le quaranta ore di retribuzione con accreditamento in banca ore delle ore prestate in eccedenza.

Art.21

Tipologie contrattuali

È data facoltà di stipulare anche convenzioni per una sola campagna di pesca o per un particolare tipo di pesca.

La convenzione d'imbarco sarà stipulata con la partecipazione delle OO.SS. Territoriali firmatarie del presente contratto.

Se dovessero essere stipulate non in conformità con il presente articolato, il rapporto di lavoro sarà comunque regolato dal medesimo CCNL.

L'armatore effettuerà direttamente gli avvicendamenti nel rispetto delle norme di carattere generale.

Le convenzioni d'imbarco devono essere stipulate ai sensi della legge vigente in materia.

Copia delle convenzioni d'imbarco dovranno essere depositate, a cura degli armatori, presso le autorità marittime competenti e dovranno essere messe a disposizione delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art.22

Lavoro a tempo determinato

In tutte le Aziende comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art.1 del presente CCNL, hanno l'obbligo di apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale per le seguenti ipotesi:

- a) per sostituzioni dei lavoratori dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- b) per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno della Azienda operino lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- c) in periodi di intensificazione dell'attività;
- d) per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- e) per l'assistenza specifica nel campo della prevenzione, della sicurezza del lavoro e per l'ambiente; Le parti stabiliscono che:

1. sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di durata non inferiore ad 1 mese e non superiore a 12 mesi
2. I lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora l'Azienda ricorra a contrari a tempo indeterminato per la stessa qualifica, e mansione ed alle condizioni previste dall'art.24 del d.Lgs.n.81/2015.

3. In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, i lavoratori dipendenti sono tenuti a prestare preavviso così come previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento;
4. Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 6 mesi, i lavoratori dipendenti devono essere espressamente informati di quanto disposto dal comma 3 dell'art.19 del d. Lgs150/3015 (cessazione della sospensione dello stato di disoccupazione).

Le Aziende o cooperative che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione indicata nel presente CCNL. Per quanto non previsto nel presente articolato può essere integrato nell'accordo aziendale.

Art.23

Formazione professionale

Problematiche collegate all'ambiente di lavoro ed alla sicurezza anche nella successione di piani di applicazione del Regolamento attuativo dei decreti legislativi n.271/1999, 272/1999 e 298/1999.

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

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

Le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei, di natura sia contrattuale che legislativa, al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Il contratto può avere una durata dai 9 ai 18 mesi e può essere stipulato a condizione che sia finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo.

Art.24

Apprendistato

Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di Lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

L'apprendistato è finalizzato all'acquisizione da parte di giovani lavoratori sia delle competenze inerenti il ruolo amministrativo sia tecnico operativo attraverso un periodo di tirocinio.

Per il minore che frequenta un corso di scuola secondaria o professionale è prevista, in alternativa all'apprendistato, esclusivamente la figura del part-time in quanto è l'unica che permetta la frequenza dei medesimi corsi.

-proporzione numerica

Le parti convengono che l'azienda può occupare come apprendisti non più del sessanta per cento del personale specializzato o qualificato in essere presso di essa.

In deroga per le aziende che non hanno personale specializzato o qualificato o ne hanno meno di cinque, essa può assumere fino a tre apprendisti.

-assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione:

- tipo di prestazione lavorativa oggetto del contratto che dovrà essere eseguita dal prestatore e la relativa durata;
- il piano formativo individuale pari ad ore 120 annue;
- del periodo di prova;
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro in base ai risultati della formazione aziendale o extra aziendale;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la disciplina del rapporto è strettamente connessa al sistema di riforma dell'istruzione prevista dalla legge n.53/2003.

- del livello di inquadramento iniziale;

Non vengono computati oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- I dimissionari;
- I licenziati per giusta causa;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.

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

Si conviene che la durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato.

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

Salvo disposizioni vincolanti in materia vale quanto segue:

Livello da conseguire	Durata massima	Retribuzione
Livello A	Trentasei mesi	Primo anno: 70% Secondo anno: 80% Terzo anno: 90%

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a quanto appresso riportato:

Titolo di Studio	Ore di Formazione Media Annuale
Scuola dell'obbligo	20
Attestato di Qualifica Professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma di laurea	60

Il datore di Lavoro che intende effettuare assunzioni mediante contratto di apprendistato avrà la facoltà di scegliere ex a seconda delle finalità che il prestatore intende perseguire fra tre differenti tipologie:

- Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione:** è destinato ai giovani di età compresa tra i 16 ed i 18 anni che non siano più soggetti agli obblighi scolastici. La sua durata non potrà superare i tre anni. L'eventuale minor durata sarà decisa in base alla qualifica da conseguire, dal titolo di studio dell'apprendista e dai crediti formativi e professionali posseduti
- contratto di apprendistato professionalizzante:** si caratterizza per un'attività di apprendimento tecnico-professionale. Va utilizzato per i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni ed ha una durata massima, in ragione della qualificazione da conseguire, pari a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dal presente CCNL.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a quello previsto per la qualifica da conseguire.

Profili ed attività oggetto dell'apprendistato professionalizzante:

- contestualizzare la propria attività professionale in base alle norme e alle leggi che regolamentano il settore della nautica e della pesca;
- prevenire e risolvere le situazioni di pericolo prestando un adeguato pronto soccorso;
- Conoscere i complementi di patente nautica;
- utilizzare i programmi applicativi, in particolare con riferimento alla nautica e alle imbarcazioni;
- valorizzare e rispettare l'ambiente naturale in cui si lavora;
- interagire con le diverse condizioni climatiche;
- fornire le informazioni relative alla fruibilità dell'utenza e all'habitat marino frequentato;
- guidare un'imbarcazione a motore;
- utilizzare gli strumenti e le attrezzature di bordo;
- riconoscere, in funzione dell'adeguamento del Lavoro, le varie tipologie di imbarcazioni;
- Nozioni di primo soccorso;
- le teorie della navigazione;
- Normativa nazionale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro specificamente per quanto concerne le attrezzature da utilizzare sulle imbarcazioni per la messa in sicurezza;
- Nozioni di geografia generale;
- La normativa vigente in merito alla tutela ambientale;
- la personalizzazione del servizio e dell'imbarcazione;
- Nozioni di meteorologia, lettura, interpretazione e ricerca di carte metereologiche e previsioni del tempo;
- Nozioni di biologia marina relative alla conformazione costiera, comunità ed ecosistemi marini, zone umide costiere;

- Nozioni di cartografia (anche elettronica), rilevamenti e posizioni, strumentazione elettronica di riferimento e suo utilizzo, GPS;
- Strumentazione di bordo;
- Le tecniche di manovre a motore, ancoraggio e ormeggio;
- Attrezzistica, manutenzione e piccoli interventi sul motore, Impianto Idraulico ed elettrico, lo stivaggio, la cambusa, ancore e catene;
- la preparazione dell'imbarcazione, l'uso e la manutenzione del motore ausiliario.
- la navigazione notturna.

Livello da conseguire	Durata massima	Retribuzione
Livello B	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%
Livello C1	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%

*per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati nel presente CCNL

L'eventuale formazione interna potrà essere determinata dall'ente bilaterale.

- c) Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione: si richiamano le vigenti disposizioni di legge in materia.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto port time a condizione che la prestazione garantisca il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative. Al termine periodo di formazione, il datore di Lavoro rilascerà un attestato sulle competenze professionali acquisite del lavoratore.

Per quanto non espressamente contemplato in disposizioni normative valgono le presenti disposizioni contrattuali

Art.25

Lavoratori studenti

Le Parti, per quanto possibile, convengono che, durante l'imbarco, i marittimi impegnati in corsi, anche per corrispondenza, saranno esonerati dallo svolgere lavoro straordinario.

a) Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori dipendenti sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno;

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Al lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 (quindici) giorni l'anno.

L'Azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo. Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 20% (venti per cento) dei lavoratori dipendenti occupati dall'azienda, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996.

Art.26

Riposo settimanale

I lavoratori dipendenti hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Se nella settimana per causa di forza maggiore non è stata effettuata l'attività di pesca per almeno 48 ore consecutive, a livello aziendale verranno concordati i possibili recuperi e una diversa fruizione del riposo settimanale previsto per le giornate di sabato e domenica.

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

Il riposo non potrà essere inferiore alle 48 ore settimanali e coinciderà prevalentemente con le giornate di sabato e domenica, e dovrà essere legato al fermo dell'attività di pesca e dell'imbarcazione.

Il periodo di riposo conseguente ad inattività per causa di forza maggiore è assorbito soltanto dal turno di riposo successivo.

Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla Legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art.27 Festività

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

- a) festività nazionali: 25 aprile; 1° maggio; 2 giugno;
- b) festività infrasettimanali: il primo giorno dell'anno, l'Epifania, il giorno del Lunedì di Pasqua il 15 agosto; il 1° novembre; l'8 dicembre; il 25 dicembre; il 26 dicembre; la solennità del Santo Patrono.

Durante la navigazione, i turni di servizi continuano anche nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo pari al numero delle domeniche e ai giorni di festività infrasettimanali trascorsi in navigazione. Nei giorni semifestivi, Vigilia di Natale e vigilia di Pasqua sarà riconosciuta ai marittimi in navigazione mezza giornata di riposo compensativo.

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

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 procedimenti disciplinari.

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

Art.28 Permessi

Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).

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

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

Ai sensi dell'articolo 11 della Legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla Legge suddetta.

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

Art.29 Permessi straordinari

Le parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sono elencati:

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

al socio e al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro, concorderà al lavoratore dipendente 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 il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art.30

Permessi non retribuiti

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

Art.31

Riposo giornaliero

Per la natura specifica dell'attività inevitabilmente legata all'aleatorietà della cattura e sistemazione del pescato, ecc., l'orario di lavoro giornaliero dovrà essere regolato in base alle esigenze specifiche del momento contingente di pesca considerando, in ogni caso, la previsione del riposo giornaliero.

Art.32

Malattia-Infortunio sul Lavoro e malattia professionale

In caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattia professionale:

1. relativamente al personale imbarcato in base al codice della navigazione si rimanda alle norme di legge e dell'Ente Assicuratore;
2. relativamente al personale rientrante nella disciplina prevista dalla Legge n.250/1958 (piccola pesca) si rimanda alla normativa vigente in materia.

Art.33

Trattamento economico

L'equipaggio viene retribuito alla "parte" - percentuale sulla produzione - salvaguardata da un minimo monetario garantito. Qualora la "parte", che è comprensiva di tutti gli istituti retributivi e normativi, previsti e regolati dal presente contratto, calcolata nell'arco del quadrimestre solare intero (1°gennaio/30 aprile; 1°maggio/31 agosto; 1°settembre/31 dicembre ovvero il giorno successivo se festivo), nella campagna di pesca ovvero tipo particolare di pesca, non comporti per il marittimo un importo mensile uguale o superiore al minimo monetario garantito, l'armatore provvederà a corrispondere ad ogni singolo membro dell'equipaggio la differenza tra la somma derivata dalle ripartizioni e quella stabilita nella tabella del minimo monetario garantito.

La "parte" attribuita deve essere corrisposta, con carattere di generalità dopo la fine del mese, adeguando, se inferiore, in ogni caso la "parte" stessa al 70% dell'importo previsto per qualifica e per definizione delle attività di pesca indicate nella tabella del MMG, a titolo di anticipazione sul ragguglio quadrimestrale.

L'erogazione di anticipi sulla "parte" dovuta ai marittimi imbarcati su natanti che effettuano campagne di pesca, può essere richiesta sino al massimo del valore percentuale del MMG prima richiamato.

Qualsiasi pagamento al marittimo deve essere effettuato entro i dieci giorni successivi al periodo di riferimento (mese ovvero termine della campagna di pesca). Qualora il marittimo sbarchi per cause di forza maggiore (disarmo, infortuni, malattia, ecc.) dovrà essere raggugliata la parte con il MMG per il periodo d'imbarco effettivo.

Per produzione si intende:

- prodotti ittici catturati e commercializzati;
- eventuale recupero di materiali galleggianti o sul fondo marino;
- eventuali premi d'assicurazione derivanti dal salvataggio d'altri natanti.

Dalla somma ricavata verranno detratte le seguenti spese:

- il consumo effettivo del gasolio, dei lubrificanti (olio e grasso) e dei gas frigoriferi;
- il vitto consumato a bordo;
- il ghiaccio e le spese vive per la produzione dello stesso a bordo (escluse le spese per le attrezzature) e la carta, necessari per la conservazione del prodotto (esclusa la manutenzione del frigorifero);
- le cassette, gli imballaggi a perdere, le esche;
- lo sbarco, il trasporto e la vendita del pescato (compresi diritti di mercato);
- eventuale pagamento del permesso di pesca in acque d'altri Paesi, ripartendo tale spesa in ratei mensili per la durata della concessione;

- contributo per l'assistenza contrattuale a favore delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL.

Il risultato del reddito produttivo al netto dei costi e delle spese di cui al precedente capoverso, è ripartito in ragione del 50% tra armatore ed equipaggio, salvo diversi usi e consuetudini locali.

Tutti gli usi e le consuetudini locali debbono essere preventivamente specificati nelle singole convenzioni d'imbarco o all'interno del regolamento di cui alla legge 142/2001.

L'armatore si fa carico della notifica alle parti stipulanti entro sei mesi dalla data di rinnovo tramite invio alle parti datoriali.

Qualora condizioni oggettive lo consentano, e comunque nel caso di soci lavoratori delle cooperative armatoriali, l'equipaggio può essere retribuito mensilmente con il MMG ed aumentato dell'eventuale ristorno quale premio di produzione.

Per la pesca oceanica, l'eventuale opzione per la retribuzione fissa mensile (che comporta la rinuncia alla "parte") deve essere esercitata prima della partenza per la campagna di pesca; nello stesso modo e tempo potrà essere forfezzato sia il premio di produzione che tutti gli altri istituti che contengono previsioni retributive e/o indennitarie ed ovviamente quanto disposto dal presente articolo.

Quanto precede dovrà essere specificato nella convenzione d'imbarco.

Ai soci lavoratori delle Cooperative armatoriali che sono retribuiti mensilmente "alla parte", viene considerato quale MMG il contro valore del pescato venduto direttamente dai natanti e vale quale corrispettivo incassato.

In virtù della modificata legge 250/58 e per i soci lavoratori delle cooperative di servizi e limitatamente ai soggetti assicurati ai sensi della legge 26 luglio 1984, n. 413, le parti, al fine di assoggettare a contribuzione il valore del vitto consumato a bordo, detratto dai ricavi come previsto nel comma precedente, creano la voce "Indennità di mensa".

Per i lavoratori assicurati ai sensi della legge 31 marzo 1958, n. 250, il "Indennità mensa" è computato esclusivamente ai fini retributivi e non previdenziali.

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

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale **26** (ventisei).

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.

Art.34

Tredicesima e quattordicesima mensilità

Ai marittimi saranno erogate in occasione del Natale e in occasione della Pasqua una mensilità pari all'importo fisso e al valore mensa ai fini previdenziali. Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno, la 13ma e la 14ma mensilità saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi d'imbarco compiuti. Per le frazioni di mese superiore ai 15 giorni sarà corrisposto il rateo intero. Per il periodo inferiore non è dovuto il rateo.

Il corrispettivo di tali mensilità, in ratei, viene erogato mensilmente, in deroga alla normativa di legge generale - avendo le parti inteso regolamentare l'istituto ai sensi dell'ultimo comma dell'art.325 codice navigazione essendo gli stessi già riportati sulla tabella del Minimo Monetario Garantito cui è da raggugiare la "parte" ogni quadrimestre solare.

La "parte" infatti ricomprende ogni istituto retributivo e normativo come previsto espressamente al secondo comma del precedente art.33.

Art.35

Retribuzione

- per il lavoratore dipendente la retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- a) Minimo Monetario Garantito (MMG); composto dall'importo fisso mensile, rateo mensile della 13ma e 14ma, importo ferie mensile.
- b) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale (premio di produzione, indennità, ecc.).

Pesca Costiera Locale - 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 963,35	€ 218,89	€ 127,69	€ 1.309,93	€ 1.423,43	€ 350,00	€ 1.659,93	€ 113,50
Marinaio polivalente	€ 857,22	€ 201,20	€ 117,37	€ 1.175,79	€ 1.280,12	€ 350,00	€ 1.525,79	€ 104,33
Marinaio	€ 832,73	€ 197,12	€ 114,99	€ 1.162,33	€ 1.247,05	€ 350,00	€ 1.497,33	€ 102,21
Giovanotto	€ 824,56	€ 195,76	€ 114,19	€ 1.144,04	€ 1.253,46	€ 350,00	€ 1.486,80	€ 101,51
Mozzo	€ 816,40	€ 194,40	€ 113,40	€ 1.124,20	€ 1.225,00	€ 350,00	€ 1.474,20	€ 100,80

Pesca Costiera Locale - 2023

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma	Ferie mensili	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 991,41	€ 223,57	€ 130,41	€ 1.345,39	€ 1.461,32	€ 350,00	€ 1.695,39	€ 115,92
Marinaio polivalente	€ 882,19	€ 205,36	€ 119,80	€ 1.207,35	€ 1.313,83	€ 350,00	€ 1.557,35	€ 106,49
Marinaio	€ 856,98	€ 201,16	€ 117,35	€ 1.175,49	€ 1.279,80	€ 350,00	€ 1.525,49	€ 104,31
Giovanotto	€ 848,48	€ 199,76	€ 116,53	€ 1.164,77	€ 1.268,45	€ 350,00	€ 1.514,84	€ 103,58
Mozzo	€ 840,18	€ 198,36	€ 115,71	€ 1.154,25	€ 1.257,11	€ 350,00	€ 1.474,20	€ 102,85

Pesca Costiera Ravvicinata - 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 1.077,61	€ 237,94	€ 138,80	€ 1.454,39	€ 1.577,77	€ 350,00	€ 1.804,39	€ 123,38
Marinaio polivalente	€ 979,68	€ 221,61	€ 129,27	€ 1.330,56	€ 1.445,47	€ 350,00	€ 1.680,56	€ 114,91
Marinaio	€ 938,86	€ 214,81	€ 125,31	€ 1.278,98	€ 1.390,36	€ 350,00	€ 1.628,98	€ 111,38
Giovanotto	€ 840,89	€ 198,48	€ 115,78	€ 1.155,14	€ 1.258,06	€ 350,00	€ 1.505,14	€ 102,92
Mozzo	€ 816,40	€ 194,40	€ 113,40	€ 1.124,20	€ 1.225,00	€ 350,00	€ 1.474,20	€ 100,80

Pesca Costiera Ravvicinata - 2023

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 1.099,61	€ 239,10	€ 139,48	€ 1.478,19	€ 1.602,17	€ 350,00	€ 1.828,19	€ 123,98

Marinaio polivalente	€ 999,65	€ 222,44	€ 129,76	€ 1.351,85	€ 1.467,19	€ 350,00	€ 1.701,85	€ 115,34
Marinaio	€ 958,00	€ 215,50	€ 125,71	€ 1.299,21	€ 1.410,95	€ 350,00	€ 1.649,21	€ 111,74
Giovanotto	€ 858,03	€ 198,84	€ 115,99	€ 1.172,86	€ 1.275,96	€ 350,00	€ 1.522,86	€ 103,10
Mozzo	€ 833,04	€ 194,67	€ 113,56	€ 1.141,27	€ 1.242,21	€ 350,00	€ 1.491,27	€ 100,94

Pesca Mediterranea o D'Altura - 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 1.217,17	€ 258,70	€ 150,91	€ 1.626,78	€ 1.760,92	€ 350,00	€ 1.961,78	€ 134,14
Marinaio polivalente	€ 1.117,12	€ 242,02	€ 141,18	€ 1.500,32	€ 1.625,81	€ 350,00	€ 1.835,32	€ 125,49
Marinaio	€ 1.075,44	€ 235,07	€ 137,13	€ 1.447,64	€ 1.569,53	€ 350,00	€ 1.782,64	€ 121,89
Giovanotto	€ 892,03	€ 204,51	€ 119,29	€ 1.215,83	€ 1.321,87	€ 350,00	€ 1.550,83	€ 106,04
Mozzo	€ 866,37	€ 200,23	€ 116,80	€ 1.183,40	€ 1.287,22	€ 350,00	€ 1.518,40	€ 103,82

Pesca Mediterranea o D'Altura - 2023

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 1.226,66	€ 262,78	€ 153,29	€ 1.642,73	€ 1.778,98	€ 350,00	€ 1.992,73	€ 136,25
Marinaio polivalente	€ 1.125,84	€ 245,97	€ 143,48	€ 1.515,29	€ 1.642,83	€ 350,00	€ 1.865,29	€ 127,54
Marinaio	€ 1.083,83	€ 238,97	€ 139,40	€ 1.462,20	€ 1.586,11	€ 350,00	€ 1.812,20	€ 123,91
Giovanotto	€ 898,99	€ 208,16	€ 121,43	€ 1.228,58	€ 1.336,52	€ 350,00	€ 1.578,58	€ 107,94
Mozzo	€ 873,78	€ 203,96	€ 118,98	€ 1.196,72	€ 1.302,48	€ 350,00	€ 1.546,72	€ 105,76

Art.36

Precisazione nuove Cooperative

Le Cooperative di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di corrispondere ai lavoratori dipendenti retribuzioni ridotte fino al 20% rispetto a quelle indicate nelle tabelle.

Art.37

Retribuzioni per i marittimi della Piccola pesca di cui alla legge n.250/1958

Il compenso spettante è proporzionato all'entità del pescato secondo i criteri e i parametri stabiliti dal regolamento interno.

Con contratto aziendale si potrà determinare anche per questo settore, il minimo monetario garantito che potrà essere uguale ai minimi contributivi maggiorati dalle seguenti percentuali in base alla qualifica ricoperta:

- per il comandante: il 10%;
- per il marinaio polivalente: l'8%;
- per il marinaio: il 6%;
- per il giovanotto: il 6%;
- per il mozzo: il 4%.

Tabella applicabili per piccola Pesca Legge 250/58

Note a Margine:

Per la Pesca regolamentata dalla Legge 250/58 in generale ritenuto che per i soci delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, il cui imponibile contributivo è il salario convenzionale mensile calcolato sulla base di 25 giornate fisse al mese, rivalutato annualmente a norma dell'articolo 22, comma 1, della L. n. 160/1975 si propongono le riporte la tabella di MMG.

Tabella per MMG Pesca Costiera Locale Legge 250/58

Anno 2022 minimale Contributivo giornaliero € 27,73 Minimale Contributivo Mensile (27,73*25) € 693,25 (ai fini dell'applicazione)

Tabella Pesca Costiera Proposta Anno 2022

Qualifiche	Importo Base	13°-14°	Ferie	TFR	MMG giornaliero
Comandante Motorista Capopesca	37,06	8,26	4,82	4,28	54,42
Marinaio polivalente	32,97	7,58	4,42	3,93	48,91
Marinaio	32,03	7,42	4,33	3,85	47,63
Giovanotto	31,72	7,37	4,30	3,82	47,21
Mozzo	31,40	7,32	4,27	3,79	46,78

Tabella Pesca Costiera Proposta Anno 2023

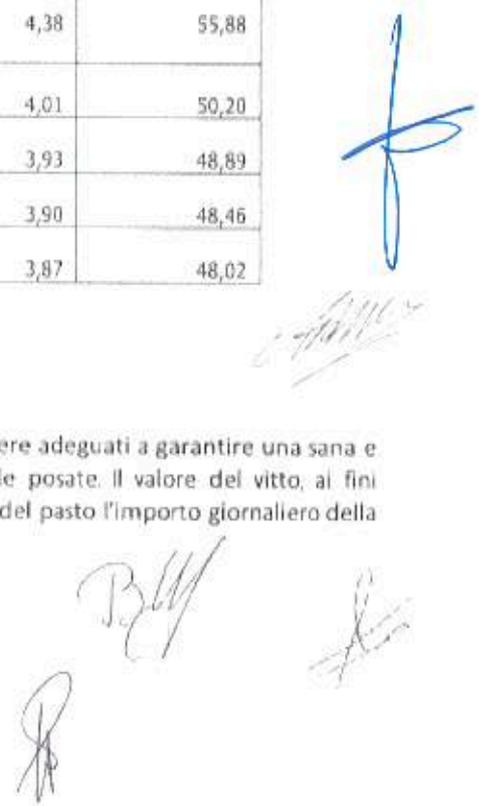
Qualifiche	Importo Base	13°-14°	Ferie	TFR	MMG giornaliero
Comandante Motorista Capopesca	38,14	8,44	4,92	4,38	55,88
Marinaio polivalente	33,94	7,74	4,51	4,01	50,20
Marinaio	32,97	7,58	4,42	3,93	48,89
Giovanotto	31,64	7,52	4,39	3,90	48,46
Mozzo	31,32	7,47	4,36	3,87	48,02

Art.38 Vitto e Panatica

I viveri da consumare a bordo sono di spettanza dell'armatore e dovranno essere adeguati a garantire una sana e sufficiente alimentazione. L'armatore provvederà a consegnare le stoviglie e le posate. Il valore del vitto, ai fini previdenziali, è pari ad €325,00 mensili. Se non fosse possibile la consumazione del pasto l'importo giornaliero della panatica sostitutiva e convenzionale è di € 30,00.

Art.39 Risoluzione del rapporto di lavoro

Preavviso



I termini di preavviso per ambedue le parti del contratto sono, in giorni di calendario:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio		
	fino a 5 anni	oltre 5 e fino a 10 anni	oltre 10 anni
Livelli C2 e C3	30 giorni	35 giorni	45 giorni
Livello C1	35 giorni	40 giorni	45 giorni
Livello B	30 giorni	40 giorni	50 giorni
Livello A2	15 giorni	20 giorni	25 giorni
Livello A1	10 giorni	15 giorni	20 giorni

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i termini di preavviso suddetti o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Art. 40

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 gli Enti Bilaterali.

In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori e dei soci 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, all'Ente Bilaterale di riferimento 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, l'Ente Bilaterale 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, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete

Art.41

Indumenti - attrezzi di lavoro

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, la spesa relativa è a carico della azienda.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi "nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Eventuali modificazioni da lui fatte arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione daranno diritto alla Azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve rendere al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

Art.42

Indennità di perdita di corredo e strumenti

In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto non riconducibile alla responsabilità del soggetto, i marittimi hanno diritto all'indennizzo da parte dell'Azienda, del danno subito, entro i limiti massimi indicati nella seguente tabella:

1. indennità perdita corredo:
 - comandante-motorista €516,00
 - marinaio-motorista €490,00
 - giovanotto €258,00
 - mozzo €258,00
2. indennità perdita strumenti professionali e utensili:
 - comandante-motorista €361,00
 - marinaio-motorista €335,00
 - giovanotto €51,00
 - mozzo €51,00

Per perdite parziali le indennità saranno riproporzionate. Le anzidette indennità saranno corrisposte all'atto della liquidazione delle competenze spettanti.

Art.43

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di Lavoro

Le Parti convengono che la salute dei lavoratori, la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di Lavoro e la sicurezza sul Lavoro devono essere principi informativi delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi.

Art.44

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

La partecipazione dei lavoratori all'attività di prevenzione, in una logica di diritti e doveri, ha un ruolo importante per l'individuazione e l'attuazione delle misure atte a tutelare l'integrità fisica e la salute nei luoghi di Lavoro.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza permette di evidenziare e rappresentare le istanze, le problematiche e le necessità di informazione e chiarimenti espresse dai lavoratori.

Per quanto concerne la nomina/elezione, il numero, le attribuzioni/agevolazioni e la formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento a quanto contenuto nel d.lgs. n.81/2008.

Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano;

Ai fini della nomina del RLST le imprese devono rivolgersi all'Ente Bilaterale Territoriale FUEB.

Art.45

Tabella d'armamento per la sicurezza della vita in mare

Le tabelle minime d'armamento della pesca saranno concordate, per ogni tipo di nave e di pesca, tra l'armatore o un suo delegato e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, alla presenza delle Autorità marittime, tenendo conto solo delle norme sulla sicurezza della navigazione.

Art.46

Tabella d'armamento per l'esercizio dell'attività di pesca

Le tabelle d'armamento per le attività di pesca saranno concordate, per ogni tipo di nave e di pesca, tra l'armatore o un suo delegato e le organizzazioni sindacali locali firmatarie del presente contratto, tenendo conto del tipo di pesca, delle quantità/qualità del pescato e delle zone ove si esercita con carattere di prevalenza la pesca medesima.



B - PESCA OCEANICA

NOTA A VERBALE - Le Parti, visto la specificità della normativa inerente alla Pesca Oceanica ritengono opportuno disciplinare separatamente e specificamente suddetta tipologia. Pertanto, gli Istituti e le determinazioni che seguono sono da riferirsi, in deroga a quanto previsto per le medesime specificità in parte generale a speciale per il personale imbarcato, esclusivamente alla Pesca Oceanica.

Art.1

Qualifiche

Comandate, Direttore di macchina, primo ufficiale, secondo ufficiale, nostromo, marinaio, giovanotto, mozzo.

Art.2

Periodo di prova e preavviso in giorni di effettiva prestazione lavorativa

Periodo di prova e preavviso in giorni di effettiva prestazione lavorativa:

Comandante	15
Direttore di macchina	12
Primo ufficiale	12
Secondo ufficiale	10
Nostromo	10
Marinaio	7
Giovanotto	7
Mozzo	5

Tabella Retribuzioni Pesca Oceanica 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	Festiv. mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante	€2.585,70	€486,78	€283,96	€617,84	€3.974,28	€4.272,45	€335,00	€4.309,28	€298,17
Direttore di Macchina	€1.985,15	€386,69	€225,57	€490,80	€3.088,21	€3.325,07	€335,00	€3.423,21	€236,86
1° Ufficiale	€1.626,49	€326,91	€190,70	€414,93	€2.559,03	€2.759,28	€335,00	€2.894,03	€200,25
2° Ufficiale	€1.484,69	€303,28	€176,91	€384,93	€2.349,81	€2.535,58	€335,00	€2.684,81	€185,77
Nostromo	€1.292,85	€271,31	€158,26	€344,35	€2.066,77	€2.232,96	€335,00	€2.401,77	€166,19
Marinaio/Retiere	€1.209,44	€257,41	€150,15	€326,71	€1.943,71	€2.101,38	€335,00	€2.278,71	€157,67
Giovanotto	€1.009,26	€224,04	€130,69	€284,36	€1.648,35	€1.785,58	€335,00	€1.983,35	€137,23
Mozzo	€950,87	€214,31	€125,02	€272,01	€1562,21	€1693,48	€335,00	€1.897,21	€131,27

N.B. Ai sensi dell'Art.25, comma 6 del CCNL

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di corrispondere ai lavoratori dipendenti retribuzioni ridotte fino al 20% rispetto a quelle indicate nelle tabelle.

Art.3

Indennità di perdita di corredo e strumenti

In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto non riconducibile alla responsabilità del soggetto, i marittimi hanno diritto all'indennizzo da parte dell'Azienda, del danno subito, entro i limiti massimi indicati nella seguente tabella:

- Indennità perdita corredo:
 - Comandante €614,00
 - Direttore di macchina €583,00
 - Ufficiali €430,00
 - Sottoufficiali €369,00
 - Marinaio polivalente €340,00
 - Marinai e altri €307,00

2. indennità perdita strumenti professionali e utensili:

- comandante	€430,00
- direttore di macchina	€400,00
- ufficiale di coperta	€185,00
- ufficiale di macchina	€62,00
- marinaio polivalente	€62,00
- cuoco (utensili)	€62,00

Per perdite parziali le indennità saranno riproporzionate. Le anzidette Indennità saranno corrisposte all'atto della liquidazione delle competenze spettanti.

Art.4

Orario di Lavoro in navigazione oltre gli stretti

Durante la navigazione l'orario di lavoro è normalmente di otto ore giornaliere per tutto il personale. Il servizio di guardia verrà diviso in tre turni di otto ore e 16 ore franche alternando 4 ore di guardi a con otto franche. La composizione minima per ogni guardia non potrà essere inferiore ad 1 ufficiale e 1 marinaio in coperta e ad 1 ufficiale con 1 ingrassatore in macchina. Il personale escluso dal turno di guardia osserverà l'orario normale di otto ore secondo le esigenze di servizio.

Art.5

Assicurazioni

Tutti i componenti dell'equipaggio imbarcati nell'azienda o cooperative armatoriali che esercitano l'attività di Pesca costiera, locale, ravvicinata, mediterranea o d'altura, oceanica, sono assicurati a norma di legge per l'invalidità, la vecchiaia, la disoccupazione, gli infortuni sul Lavoro e le malattie.

A norma dell'art.13 della legge n.413/1984 i contributi previsti sono dovuti sul salario convenzionale contrattuale comprensivo dell'importo fisso, dei ratei di ferie, di 13ma e 14ma, valore mensa ai fini previdenziali.

L'ammontare dei contributi viene ripartito tra l'armatore e i componenti dell'equipaggio secondo le percentuali previste dalle norme legislative sulla previdenza ed assistenza.

Eventuali sgravi verranno ripartiti secondo le leggi vigenti.

APPRENDISTATO

Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di Lavoro con contenuto formativo e quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato sia un valido strumento tanto per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo quanto per l'incremento dell'occupazione giovanile.

L'apprendistato è finalizzato all'acquisizione da parte di giovani lavoratori sia delle competenze inerenti il ruolo amministrativo che tecnico operativo attraverso un periodo di tirocinio.

Per il minore che frequenti un corso di scuola secondaria o professionale è prevista, in alternativa all'apprendistato, esclusivamente la figura del part time in quanto è l'unica che permetta la frequenza dei medesimi corsi.

Proporzione numerica

Le parti convengono che l'azienda può occupare come apprendisti non più del sessanta per cento del personale specializzato o qualificato in forza. Tuttavia, le aziende che non hanno lavoratori specializzati o qualificati o ne hanno meno di tre, potranno assumere fino a tre apprendisti.

Assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione, oltre quanto previsto in generale, di:

- tipo di prestazione lavorativa oggetto del contratto che dovrà essere eseguita dal prestatore e la relativa durata;
- piano formativo individuale pari ad ore 120 annue; durata dell'eventuale periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale;
- qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di Lavoro in base ai risultati della formazione aziendale o extra aziendale;

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova. Si conviene che la durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.



Il datore di Lavoro che intende effettuare assunzioni mediante contratto di apprendistato avrà la facoltà di scegliere, a seconda delle finalità che il prestatore intende perseguire fra tre differenti tipologie:

- a) **contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di Istruzione e formazione:** - è destinato ai giovani di età compresa tra i 16 ed i 18 anni che non siano più soggetti agli obblighi scolastici. La sua durata non potrà superare i tre anni. L'eventuale minor durata sarà decisa in base alla qualifica da conseguire, dal titolo di studio dell'apprendista e dai crediti formativi e professionali posseduti. La disciplina del rapporto è strettamente connessa al sistema di riforma dell'istruzione prevista dalla legge n.53/2003.
- b) **contratto di apprendistato professionalizzante:** si caratterizza per un'attività di apprendimento tecnico-professionale. Va utilizzato per i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni ed ha una durata massima, in ragione della qualificazione da conseguire, pari a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dal presente CCNL

Il periodo di prova non potrà essere superiore a quello previsto per la qualifica da conseguire.

Profili ed attività oggetto dell'apprendistato professionalizzante:

- contestualizzare la propria attività professionale in base alle norme e alle leggi che regolamentano il settore;
- prevenire e risolvere le situazioni di pericolo prestando un adeguato pronto soccorso;
- valorizzare e rispettare l'ambiente naturale in cui si lavora;
- utilizzare gli strumenti e le attrezzature di bordo;
- riconoscere, in funzione dell'adeguamento del Lavoro, le varie tipologie di imbarcazioni;
- Normativa nazionale sulla sicurezza nei luoghi di Lavoro;
- La normativa vigente in merito alla tutela ambientale;
- la personalizzazione del servizio;
- Attrezzistica, manutenzione e piccoli interventi sul motore, Impianto idraulico ed elettrico, lo stivaggio, la cambusa, ancore e catene;
- la preparazione dell'imbarcazione, l'uso e la manutenzione del motore ausiliario.
- Elementi di navigazione notturna e di segnali da terra.

Livello da conseguire	Durata massima	Retribuzione
Livello C1	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%
Livello B	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%
Livello A2	Tre anni	Primo anno: 70% Secondo anno: 80% Terzo anno: 90%

*per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati nel presente CCNL

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a quanto appresso riportato:

Titolo di Studio	Ore di Formazione Media Annuale
Scuola dell'obbligo	20
Attestato di Qualifica Professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma di laurea	60

- c) **Apprendistato per l'acquisizione di un diploma a per percorsi di alta formazione:** secondo le vigenti disposizioni in materia.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part time a condizione che la prestazione garantisca il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

Al termine periodo di formazione, il datore di Lavoro rilascerà un attestato sulle competenze professionali acquisite del lavoratore.

Obblighi del datore di Lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di Lavoro che proceda all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal contratto;
- di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

A tutti gli effetti non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di Lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona (tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale
- osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda
- frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salvo specifiche disposizioni

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni vigenti in materia

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE SOCIALI E LORO CONSORZI

Roma, 26/02/2024

Tra

UNCI Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Ing. Andrea 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



INDICE

- ARTICOLO 1 CAMPO DI APPLICAZIONE
- ARTICOLO 2 DECORRENZA E DURATA
- ARTICOLO 3 VALIDITA'
- ARTICOLO 4 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE
- ARTICOLO 5 CONTRATTAZIONE DI I°E II° LIVELLO
- ARTICOLO 6 DIRITTI SINDACALI
- ARTICOLO 7 RAPPRESENTANZE SINDACALI TERRITORIALI (RST)
- ARTICOLO 8 ESCLUSIVITA' DI STAMPA E DISTRIBUZIONE DEI CONTRATTI
- ARTICOLO 9 EFFICACIA DEL CONTRATTO
- ARTICOLO 10 COMPOSIZIONE CONTROVERSIE
- ARTICOLO 11 RAPPORTI SINDACALI FRA LE PARTI – PROCEDURE E DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE
- ARTICOLO 12 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALEARTICOLO 13 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ARTICOLO 13 MANSIONI PROMISCUE, MUTAMENTO MANSIONI, JOLLY
- ARTICOLO 14 IL LAVORATORE AUTONOMO E IL SOCIO COOPERATORE
- ARTICOLO 15 INQUADRAMENTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI, PERSONE SVANTAGGIATE
- ARTICOLO 16 ASSUNZIONE, DOCUMENTAZIONE
- ARTICOLO 17 PERIODO DI PROVA
- ARTICOLO 18 ORARIO DI LAVORO
- ARTICOLO 19 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO E BANCA ORE
- ARTICOLO 20 REPERIBILITA'
- ARTICOLO 21 RICHIAMO IN SERVIZIO
- ARTICOLO 22 LAVORO MULTIPERIODALE A TEMPO PIENO
- ARTICOLO 23 LAVORO NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO
- ARTICOLO 24 LAVORO MINORILE
- ARTICOLO 25 LAVORO DOMENICALE, FESTIVO E NOTTURNO
- ARTICOLO 26 LAVORO STRAORDINARIO
- ARTICOLO 27 LAVORO A TURNI
- ARTICOLPO 28 LAVORO A TEMPO DETERMINATO
- ARTICOLO 29 LAVORO INTERMITTENTE
- ARTICOLO 30 LAVORO SOMMINISTRATO
- ARTICOLO 31 LAVORO A TEMPO PARZIALE
- ARTICOLO 32 TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO
- ARTICOLO 33 APPRENDISTATO
- ARTICOLO 34 TELELAVORO E LAVORO AGILE
- ARTICOLO 35 RIPOSO SETTIMANALE,FESTIVITA'. PERMESSI RETRIBUITI, PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI, PERMESSI NON RETRIBUITI
- ARTICOLO 36 CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE
- ARTICOLO 37 FERIE
- ARTICOLO 38 ASPETTATIVA
- ARTICOLO 39 SOSPENSIONE - SOSTE - RIDUZIONE D'ORARIO – RECUPERI
- ARTICOLO 40 INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI
- ARTICOLO 41 FORMAZIONE PERMANENTE E CONTINUA
- ARTICOLO 42 VOLONTARIATO
- ARTICOLO 43 PREAVVISO
- ARTICOLO 44 PREAVVISO ATTIVO

- ARTICOLO 45 CESSIONE,TRASFERIMENTO,FALLIMENTO DELL'AZIENDA

- ARTICOLO 46 CAMBI DI GESTIONE
- ARTICOLO 47 RISARCIMENTO DANNI

ARTICOLO 48 TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO
ARTICOLO 49 TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE
ARTICOLO 50; GENITORE DI DISABILE E TOSSICODIPENDENTI
ARTICOLO 51 LAVORATORI IMMIGRATI
ARTICOLO 52 LAVORATORI DISABILI
ARTICOLO 53 OCCUPAZIONE FEMMINILE
ARTICOLO 54 CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA
ARTICOLO 55 ' CONGEDO PARENTALE (RETRIBUITO)
ARTICOLO 56 CONGEDO PER MALATTIA FIGLI (NON RETRIBUITO)
ARTICOLO 57 CONGEDO PER MATRIMONIO
ARTICOLO 58 DIRITTO ALLO STUDIO
ARTICOLO 59 TUTELA DEL LAVORATORE NELL'AMBIENTE DI LAVORO
ARTICOLO 60 TRATTAMENTO ECONOMICO'
ARTICOLO 61 TREDICESIMA MENSILITA
ARTICOLO 62 QUATTORDICESIMA MENSILITA' O PREMIO DI RISULTATO '
ARTICOLO 63 SCATTI DI ANZIANITA
ARTICOLO 64 INDENNITA' VARIE
ARTICOLO 65 INDENNITA' PROFESSIONALI
ARTICOLO 66 RECLAMI SULLA BUSTA PAGA
ARTICOLO 67 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
ARTICOLO 68 INDUMENTI DI LAVORO
ARTICOLO 69 TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORATORE AUTONOMO E DEL SOCIO COOPERATORE
ARTICOLO 70 DIVIETI
ARTICOLO 71 DOVERI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI
ARTICOLO 72 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
ARTICOLO 73 LICENZIAMENTO PER MANCANZE
ARTICOLO 74 RITIRO DELLA PATENTE
ARTICOLO 75 ENTE BILATERALE FUEB
ARTICOLO 76 PREVIDENZA COMPLEMENTARE
ARTICOLO 77 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
ARTICOLO 78 TRATTAMENTI INTEGRATIVI – WELFARE AZIENDALE
ARTICOLO 79 OUTPLACEMENT – RETE NAZIONALE DEI LAVORI
ARTICOLO 80 PATRONATI
ARTICOLO 81 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO
ARTICOLO 82 PRIVACY SUI LUOGHI DI LAVORO
ARTICOLO 83 INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO
ARTICOLO 84 ALLINEAMENTO CONTRATTUALE



REGOLAMENTO INTERNO ALLE COOPERATIVE

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

In detto regolamento 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 posti in essere dalle cooperative, consorzi e società consortili operanti nel settore sociosanitario - assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo che:

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

Per le attività al IV punto, o per quelle riconducibili a quanto previsto dal comma b, art. 1, legge n. 381/91, le cooperative che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, fatto salvo quanto previsto in materia dal presente CCNL, possono applicare in alternativa il CCNL di riferimento del settore dell'attività svolta, previa verifica aziendale.

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

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

1. servizi educativi per la prima infanzia e servizi di continuità educativa 0/6;
2. comunità alloggio per minori;
3. centro di informazione e/o di orientamento;
4. centri di aggregazione giovanili;

5. servizi di animazione territoriali;
6. servizi educativi e di integrazione/inclusione scolastica;
7. comunità terapeutiche per soggetti tossicodipendenti;
8. centri di accoglienza integrazione sociale
9. comunità alloggio per portatrici e portatori di handicap fisici e psichici;
10. centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
11. SAD e ADI;
12. centri diurni per anziane e anziani;
13. gestione di strutture protette;
14. centri anti violenza-aiuto per donne e minori vittime di violenza:
15. attività di inserimento lavorativo e di lavoro con presenza di persone svantaggiate realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale;
16. attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi - residenziali e residenziali;
17. gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;
18. gestione di RSA per qualsiasi categoria di utenti;
19. gestione dei servizi socio-sanitari e socio-assistenziali, in funzione del progetto individuale, per qualsiasi categoria di utenti
20. baby parking;

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.

NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

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

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

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

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

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

ARTICOLO 2 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01/03/2024 con scadenza al 28/02/2027 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 al 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 CONTRATTAZIONE

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 CONTRATTAZIONE 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 della normativa vigente, possono dar luogo agli incrementi di cui sopra: il lavoro straordinario, il lavoro supplementare, i compensi per clausole elastiche, il lavoro notturno, a turno o festivo, le ore di r.o.l., la banca ore ed ex festività non fruite.

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 14 (quattordici) 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 l'eventuale servizio di vendita 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 24 (ventiquattro) 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 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 che le riscuoterà attraverso l'indicazione dei datori di lavoro del codice "W434" nell'UNIEMENS.

Per UNCI, un contributo di € 100,00 a Cooperativa, valevole quale iscrizione annuale ed assistenza contrattuale, che riscuoterà attraverso l'indicazione dei datori di lavoro del codice "W550" nell'UNIEMENS

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

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.i..

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'esperienza 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, salvo 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 11

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 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 12

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

Nel caso di cui al comma 1, 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 13

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 II 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 14

IL LAVORATORE AUTONOMO E IL SOCIO COOPERATORE

Il rapporto di lavoro del socio lavoratore è regolato dalla Legge 3 aprile 2001, n. 142, la quale prevede che tra il socio lavoratore e la cooperativa si instaurano due distinti rapporti (art. 1, L. n. 142/2001).

Il Lavoratore autonomo

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

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 15

INQUADRAMENTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI, PERSONE SVANTAGGIATE

Premesso che per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'art. 4 della Legge 8 novembre 1991, n. 381 "Disciplina delle Cooperative Sociali", gli istituti di cui al presente Contratto sono applicabili, previa verifica tra le Parti a livello territoriale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.

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. La Commissione paritetica di cui all'articolo Commissioni e Osservatori, assumono l'onere di sollecitare presso gli enti locali un'azione di coordinamento, di supporto per tutta la durata del progetto tramite la garanzia di:

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

Relativamente alle persone svantaggiate, le modalità di trattamento sono le seguenti:

1. Alle persone svantaggiate viene riconosciuto il trattamento contrattuale per le mansioni effettivamente svolte in cooperativa.
2. La Commissione paritetica in raccordo con la Commissione circoscrizionale per l'impiego e i servizi dell'asl, a supporto dell'inserimento in mansioni confacenti alle condizioni psicofisiche attitudinali e professionali delle persone svantaggiate, sulla base di un'articolata informazione fornita dalla impresa cooperativa preventivamente all'avvio di un percorso di inserimento. Lavorativo e all'adozione di forme di sostegno, esprimono un parere motivato e controllano, anche con interventi diretti sia presso gli EL sia a livello aziendale, la corretta attuazione, da parte delle cooperative, dei seguenti strumenti adottati sulla base di progetti personalizzati:
 - Convenzioni con enti locali asl ed eventuali organismi associativi per borse di lavoro o assunzione del carico degli oneri sociali, anche in presenza di contratti di formazione e lavoro
 - contratti a tempo determinato
 - contratti part-time anche verticale per consentire la fruizione di cure e terapie riabilitative e contratti di lavoro ripartito, di telelavoro;

- salari di primo ingresso per periodi definibili sino a tre anni.
- 3 Per le persone svantaggiate inserite nelle cooperative principalmente con uno scopo di recupero sociale e per le quali la partecipazione ad attività lavorativa rappresenta esclusivamente uno strumento socializzante a valenza pedagogica e terapeutica, atto ad integrare un programma RIABILITATIVO e formativo. Ampio a verificare l'eventuale grado di idoneità al lavoro delle persone stesse può essere previsto l'instaurarsi di specifici rapporti sulla base di progetti personalizzati concordati con la pubblica amministrazione. I progetti di cui i comitati misti paritetici controllano l'applicazione e gli sviluppi devono comunque prevedere i tempi di svolgimento, le modalità di rapporto con la persona interessata. Accoglienza e strutture residenziali, inserimento è stage formativi in gruppi di lavoro, affidamento attività manipolativa, il coinvolgimento di operatori e operatrici ed istituzioni interessate. Al termine di tali progetti e in presenza di possibili evoluzioni positive, possono essere adottati gli strumenti di agevolazione all'inserimento lavorativo previsti al punto precedente.
 - 4 Laddove, a conclusione di un progetto individualizzato di inserimento lavorativo, non siano raggiunti i livelli produttivi previsti da parte del soggetto inserito e non vi siano quindi gli estremi per ipotizzare una permanenza in azienda, la cooperativa propone ai comitati misti paritetici dove costituiti, che esprimono su ciò parere vincolante la possibilità di adottare gli strumenti atti a prevedere la prosecuzione del rapporto di lavoro a condizioni specifiche e personalizzate.
 - 5 Le parti potranno richiedere alla Commissione paritetica la revisione del rapporto instaurato in base alle modalità di trattamento di cui ai punti 1 e 2, in relazione all'evoluzione o alla modifica delle condizioni psicofisiche delle persone svantaggiate.
 - 6 Qualora la Commissione paritetica non sia stata istituita, le imprese sociali si obbligano ad inviare la documentazione relativa ai progetti personalizzati alle OO. SS. territoriali firmatarie del presente contratto.

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

LIVELLO A – LAVORO GENERICO E SERVIZI AUSILIARI

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

n. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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






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

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

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

n. 1 posizione economica, con i seguenti profili:

B.1. Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.

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

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

n. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

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

LIVELLO D – LAVORO SPECIALIZZATO, PROFESSIONI SANITARIE, SERVIZI DI ISTRUZIONE/ FORMAZIONE E DI INSERIMENTO LAVORATIVO, SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI, SOCIO/SANITARI

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

n. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

D.1. Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/e generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative,

operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

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

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

LIVELLO E – PRESTAZIONI SPECIALISTICHE, ATTIVITA' DI COORDINAMENTO

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

n. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

LIVELLO F – ATTIVITA' DI DIREZIONE

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

n. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

Riepilogo

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

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

QUADRI

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

Tali lavoratori possiedono esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, per attività di coordinamento di servizi e sono preposti ad uffici fondamentali o attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

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

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

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

L'indennità mensile minima è articolata come segue:

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

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

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

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

A seguito della definizione della figura dell'Educatore con titolo Area/Categoria di profilo D2, nella figura dell'educatore professionale socio pedagogico in possesso del titolo qualificante così come definito dal comma 595 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 per quanto riguarda gli **educatori dei servizi educativi per l'infanzia**, così come specificati dal decreto ministeriale 378 del 9 maggio 2018, pubblicato in attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 65 del 2000. 17 e gli **educatori professionali socio pedagogici in possesso di qualifica**, così come definita dal comma 597 della legge 27 del 2017 numero 205, inquadrati al profilo D/1 a far data dal 1 gennaio 2025, avranno diritto ad un elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione mensile del valore economico di 41 €. Tale valore sarà incrementato, a partire dal 1 settembre 2025 di 41 € a far data dal 1 gennaio 2026, agli educatori di cui al presente

articolo transiteranno a livello D/2 del presente contratto senza conservazione dell'elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione.

L'elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione avrà effetto su tutti gli istituti contrattuali e non potrà essere conservato in ogni caso di passaggio di livello o di mansione. L'elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione dovrà apparire nel cedolino del lavoratore come indicazione "ETDR Educatore".

Profili aggiuntivi:

- addetti ai servizi di decoro delle comunità urbane, B/1
- giardiniera/e, operaio/a, agricola/o qualificato B/1
- necroforo, B/1
- agronomo E/2
- referente operativo D/2.

Al Comitato paritetico di cui nei precedenti articoli, viene affidati l'ulteriore compito di:

- individuare le linee di evoluzione e di sviluppo dell'attuale sistema di classificazione;
- effettuare una analisi delle declaratorie, delle specificità professionali ai fini della loro valorizzazione anche alla luce dell'esistenza di profili definiti a livello regionale;
- verificare soluzioni utili alla valorizzazione delle esperienze e delle competenze proprie della cooperazione di inserimento lavorativo, con particolare riferimento alla specificità della loro funzione sociale.

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 16

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) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, Legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
- h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;

- j) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638;
- k) eventuali altri documenti e certificati.

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 17 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, 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)
A	A.1.	30
	A.2.	30
B	B.1.	30
	C	C.1.
C	C.2.	45
	C.3.	60
	D	D.1.
D	D.2.	60
	D.3.	60
	E	E.1.
E.2.		180
F	F.1.	180
	F.2.	180

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.

Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa cooperativa ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

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 18 ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle cooperative, consorzi e società consortili del settore è fissato in 38 (trentotto) ore settimanali di cui almeno cinque giorni consecutivi.

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 15 minuti, il tempo per raggiungere la sede assegnata, i tempi necessari alla eventuale vestizione/svestizione o per la preparazione di materiali e strumenti, etc.. Nell'orario giornaliero di lavoro già previsto **15 minuti** saranno riconosciuti a titolo di "*tempi di vestizione e svestizione*".

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.

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

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. Qualora la lavoratrice e il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovessero essere adibiti al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, hanno diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avessero lavorato.

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

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. 6 del presente CCNL potranno prevedere specifiche e differenti norme in tema di orario di lavoro.

Agli operatori dei servizi all'infanzia, di istruzione, e della continuità educativa è riconosciuto un impegno orario tra il 2% e il 6% dell'orario di lavoro per:

- la predisposizione dei materiali didattici ed educativi necessari all'espletamento della mansione;
- la programmazione delle attività;
- la progettazione dei percorsi di continuità educativa.

La definizione delle singole percentuali applicabili per le differenti tipologie di servizio, anche in relazione alle previsioni normative, avviene all'interno della contrattazione di secondo livello

ARTICOLO 19

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 20 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 € 1,55. Tale importo potrà essere modificato con la contrattazione di secondo livello.

In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 27. Non possono essere previsti, per ciascun dipendente, più di 4 turni di reperibilità al mese.

b) interna: nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di € 77,47. 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 21 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 € 6,00.

Per i soci cooperatori, visto il punto 3 del comma 2, dell'art. 1, Legge n. 142/2001 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.co. o altro: in caso di iscrizione della cooperativa all'albo delle imprese artigiane ex Legge n. 57/2001 sarà conseguentemente applicato ai soci cooperatori il regime previdenziale conforme a quello stabilito a carico dei lavoratori artigiani).

ARTICOLO 22 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 della 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 45^a ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

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 fruite.

ARTICOLO 23

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 24

LAVORO MINORILE

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

ARTICOLO 25

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 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

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

In caso di lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è prevista un'indennità pari ad € 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte. E' prevista, invece, un'indennità pari ad € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente comma. L'indennità non è, altresì, dovuta alle lavoratrici ed ai lavoratori che usufruiscono dell'indennità di turno di cui al successivo articolo 28. Per le addette e gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente nelle ore notturne, l'indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 11 (undici) 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 26 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 ragguagliata ad ore maggiorata del 15% (quindici per cento).

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

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

Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50% (cinquanta 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 27 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 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 28

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- 1) Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine;
- 2) Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti trattamenti previsti dal CCNL, purché compatibili con la natura stessa del contratto ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.
- 3) L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore nei termini previsti dalla vigente normativa;
- 4) Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
 - durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
 - l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
 - se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
 - in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;
- 5) Fatte salve le diverse disposizioni previste nel presente contratto, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti a termine intercorsi tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per svolgere mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi (nel computo vanno inclusi i periodi di missione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato)
- 6) Si prevede quindi la possibilità di superare i 12 mesi di acausalità in tutti i casi previsti dalla normativa, quali le ragioni di carattere sostitutivo, ed in situazioni che possono scaturire da ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che dovranno essere riportate in modo esaustivo nel contratto di lavoro ed in tutti i casi di assunzioni per:
 - attività a carattere stagionale o straordinario
 - attività svolta in modo non continuativo per lavori affidati ovvero in appalto in occasioni quali eventi promozionali, spettacoli o eventi pubblici
 - Si prevede inoltre, come da normativa vigente, la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro, con durata massima di 12 mesi, in regime di "deroga assistita" presso le sedi preposte.

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 12 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. 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".

4) 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.

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.

Ai sensi della normativa vigente, oltre che per quanto sopra riportato, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi:

- nella fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome che la presente contrattazione collettiva identifica nei primi 36 (trentasei) mesi;
- per imprese start-up innovative definite dalla normativa vigente;
- nei periodi di intensificazione dell'attività lavorativa, in determinati periodi dell'anno, in occasione di festività religiose e civili, italiane ed estere; manifestazioni; iniziative promozionali e/o commerciali; in periodi di intensificazione stagionale o ciclica nelle imprese ad apertura annuale;
- per cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni;
- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Il datore di lavoro, in condivisione con le rappresentanze sindacali presenti in azienda, può predisporre un accordo di secondo livello che vada ad identificare le possibili motivazioni all'assunzione di lavoratori a tempo determinato. Nell'accordo dovranno essere identificate le motivazioni che possono abilitare il datore di lavoro a stipulare contratti a termine oltre i 12 mesi.

Il ricorso al lavoro a tempo determinato è vietato:

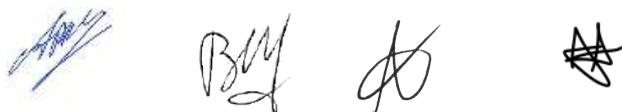
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso imprese nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Superato il periodo di prova, nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

A titolo cautelativo, superato il periodo di prova, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, a titolo di risarcimento del danno, la cui misura sarà pari al 50% dell'ammontare della retribuzione che avrebbe dovuto corrispondere dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.

5) 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.

6) 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.

7) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

ARTICOLO 29 LAVORO INTERMITTENTE

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

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

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

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.

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 abbiamo effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

ARTICOLO 30 LAVORO SOMMINISTRATO

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

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 31 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 27%.

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.

Le ore di lavoro prestate in regime di clausole elastiche con una variazione in aumento dell'orario inizialmente concordato sono retribuite con una maggiorazione del 30% mentre le ore svolte secondo una differente collocazione temporale sono remunerate con una maggiorazione del 10%.

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 32

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 cronic-degenerative 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 cronic-degenerative 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 33

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 34

TELELAVORO e LAVORO AGILE (Smart Working)

Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili 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

Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali; 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 dalla presente contrattazione collettiva.

La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o 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 telelavoro o 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 telelavoratore ed il lavoratore agile hanno 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 ed il lavoratore agile hanno 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 o 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 telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.

Il datore di lavoro promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di *backup* e protezione *malware*.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e 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 telelavoratore o 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 telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza, anche professionale, e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

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

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o 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 telelavoro o del lavoro agile.

Il telelavoratore e al lavoratore agile hanno 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.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono 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.

Le parti convengono di individuare le misure necessarie a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Alla contrattazione di II Livello è demandata:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e 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 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 o 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 telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 35

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 IV 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 36

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 37

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 38 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 della 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 39 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 40 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 41
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 42
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 43
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)
A	A.1.	15
	A.2.	15
B	B.1.	15
C	C.1.	15
	C.2.	20
	C.3.	30
D	D.1.	30
	D.2.	30
	D.3.	30
E	E.1.	45
	E.2.	60
F	F.1.	60
	F.2.	60

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

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

c. oltre i 10 anni di servizio compiuti:

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

	E.2.	120
F	F.1.	120
	F.2.	120

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.

ARTICOLO 44 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 45

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 46

CAMBI DI GESTIONE

Rilevato che il settore è notevolmente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti di appalto 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 47

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 48 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 comporto - 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.

- a. i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti nella misura del 60% della retribuzione in atto qualora l'assenza per malattia sia superiore a gg. 10 e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari;
- b. per la lavoratrice e il lavoratore la cooperativa integra la prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico dal 4° giorno fino al 180° giorno;
- c. per il socio cooperatore la cooperativa farà riferimento a quanto previsto nel "modello di regolamento interno" di cui all'allegato "D" del CCNL del 15/07/2014 e, qui, espressamente richiamato.

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 49

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 50

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 51 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 52 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 53 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 54 CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA'

Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., il lavoratore ha diritto di astenersi dall'attività lavorativa per fruire del congedo di maternità/paternità e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.

In ogni caso, il lavoratore, durante i periodi di congedo di cui al precedente comma, ha diritto alla corresponsione complessiva dell'80% della normale retribuzione spettante da contratto alla data di inizio astensione, comprensiva dell'eventuale indennità a carico del datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la documentazione attestante l'inoltro della richiesta di congedo all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.

Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

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

A partire dal 01 gennaio 2024, l'integrazione prevista al comma precedente raggiungerà il 100% della retribuzione normale.

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.



ARTICOLO 55
CONGEDO PARENTALE

Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., il lavoratore ha diritto di astenersi facoltativamente dall'attività lavorativa per fruire del congedo parentale e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.

Le Parti convengono che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il presente comma è cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.

Il lavoratore che vuole usufruire del congedo parentale è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro con la precisazione della durata minima ed il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la documentazione attestante l'inoltro della richiesta di congedo all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.

Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

ARTICOLO 56
CONGEDO PER MALATTIA FIGLI (NON RETRIBUITO)

Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., i genitori, alternativamente, hanno la possibilità di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro per malattia dei propri figli, non retribuito.

Il datore di lavoro non può sottrarsi al riconoscimento del congedo ed il lavoratore è tenuto a documentare la malattia attraverso certificato sottoscritto dal medico curante o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

Il presente congedo non può essere fruito per accompagnare il proprio figlio a visite mediche non legate ad un peggioramento dello stato di salute.

ARTICOLO 57
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 58
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, pareggiate 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 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 59 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 coattività organizzativa.

ARTICOLO 60 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 165 (centosessantacinque).

Livello	Posizione economica	Paga base nazionale	Quota FUEB (€ 8,50)	Paga base conglobata dal 1 marzo 2024	Paga base conglobata dal 1 novembre 2024	Paga base conglobata dal 1 Novembre 2025
A	A.1.	1.307,25	8,50	1.315,75	1.342,07	1.368,38
	A.2.	1.319,37	8,50	1.327,87	1.354,45	1.381,03
B	B.1	1.380,99	8,50	1.389,49	1.417,38	1.445,28
C	C.1.	1.485,21	8,50	1.493,71	1.523,71	1.553,71
	C.2.	1.529,48	8,50	1.537,98	1.568,77	1.599,56

	C.3.	1.574,4 0	8,50	1.582,90	1.614,48	1.646,06
D	D.1.	1.574,4 0	8,50	1.582,90	1.614,48	1.646,06
	D.2.	1.660,9 9	8,50	1.669,49	1.702,91	1.736,33
	D.3.	1.763,9 0	8,50	1.772,40	1.805,82	1.839,24
E	E.1.	1.768,1 1	8,50	1.776,61	1.812,14	1.847,67
	E.2.	1.908,5 5	8,50	1.917,05	1.955,47	1.993,89
F	F.1.	2.107,8 1	8,50	2.116,31	2.158,68	2.201,04
	F.2.	2.407,2 6	8,50	2.415,76	2.464,18	2.512,60

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:

* 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.

ARTICOLO 61 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 62 QUATTORDICESIMA MENSILITA'O PREMIO DI RISULTATO

L'impresa in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL (RSA/RST) può avviare una contrattazione territoriale o aziendale per concordare un meccanismo di valutazione del premio di risultato, come previsto dalla contrattazione di II Livello;

Tale premio può essere negoziato in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente attraverso il confronto, almeno semestrale, fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aventi diritto;

Il Premio di risultato consente di trasformare delle voci fisse salariali in una dinamica premiale di produttività e della qualità. È corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che sono soggette a successivo conguaglio;

Tale premio è sostitutivo della quattordicesima mensilità; pertanto, nel caso in cui non sia stato sottoscritto il Premio di Risultato, la quattordicesima mensilità non potrà essere sostituita;

La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, deve essere erogata in unica soluzione entro il giorno 12 del Mese di Luglio e l'ammontare lordo sarà pari alla retribuzione lorda mensile in vigore nel mese di erogazione (Giugno);

La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST)

Dal 1 gennaio 2025 i lavoratori in forza matureranno la 14^{ma} mensilità, che verrà corrisposta con le spettanze relative al mese di giugno, per un importo pari alla metà di una retribuzione mensile in vigore nel mese di corresponsione.

A differenza della Tredicesima che è composta da 12 ratei mensili, la Quattordicesima o premio di risultato sarà composta da 6 ratei su 12 e sarà erogata con il cedolino paga di giugno di ogni anno (a partire dal 2025). (L'intesa prevede che con il successivo accordo di rinnovo per il triennio 2026-2028 ai lavoratori sarà riconosciuta una Quattordicesima piena, pari a 12 ratei su 12.)

Nel caso di inizio o cessazione di rapporto di lavoro nel corso dell'anno, sempre a far data dal 1 gennaio 2025, dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare dell'importo di cui al precedente paragrafo, per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la cooperativa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni lavorativi va considerata come mese intero.

La quattordicesima mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa non retribuita per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio. L'importo della quattordicesima mensilità va computato agli effetti del TFR e dell'indennità sostitutiva di preavviso.

ARTICOLO 63 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 5 (cinque) scatti, secondo i valori mensili sotto riportati per ciascun livello e posizione economica:

LIVELLO	POSIZIONE ECONOMICA	VALORE MENSILE SCATTO DI ANZIANITA'
A	A.1.	€ 11,62
	A.2.	€ 13,43
B	B.1.	€ 16,27
C	C.1.	€ 18,59
	C.2.	€ 19,63

	C.3.	€ 20,66
D	D.1.	€ 20,66
	D.2.	€ 23,24
	D.3.	€ 26,86
E	E.1.	€ 26,86
	E.2.	€ 31,50
F	F.1.	€ 39,51
	F.2.	€ 46,48

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 64 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 corrispondersi alle lavoratrici ed ai lavoratori al verificarsi di determinati eventi.

INDENNITÀ DI FUNZIONE PER L'AFFIANCAMENTO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO

L'indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo potrà essere riconosciuta al lavoratore a cui la direzione aziendale assegna una temporanea funzione di affiancamento rispetto ai progetti di inserimento lavorativo di colleghi svantaggiati ai sensi dell'art. 4 della legge 381/1991.

Lo svolgimento di tale funzione è strettamente collegato ai progetti di inserimento lavorativo o parte di essi specifici dei lavoratori svantaggiati.

La cooperativa riconoscerà al lavoratore che svolge tale funzione, limitatamente al tempo concordato e riferito ai progetti individuali dei colleghi svantaggiati, una indennità mensile pari a 50,00 €.

ATTIVITÀ NON FRONTALI DEI SERVIZI ALL'INFANZIA, DI ISTRUZIONE E DELLA CONTINUITÀ EDUCATIVA

Agli operai dei servizi all'infanzia, di istruzione, e della comunità educativa è riconosciuto un impegno orario tra il 2% e il 6% dell'orario di lavoro per:

- la predisposizione dei materiali didattici ed educativi necessari all'espletamento della mansione;
- la programmazione delle attività;
- la progettazione dei percorsi di continuità educativa.

La definizione delle singole percentuali applicabili per le differenti tipologie di servizio, anche in relazione alle previsioni normative, avviene all'interno della contrattazione di secondo livello così come definita dall'art. 6 del CCNL. Sono fatti salvi gli accordi già in essere.

ARTICOLO 65 INDENNITA' PROFESSIONALI

Al personale inquadrato nei seguenti profili professionali saranno corrisposte le seguenti indennità mensili lorde:

- infermiera/e generica/o: €. 61,97
- infermiera/e: €. 154,94
- fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista: €. 154,94
- medico: €. 258,23
- direttrice e direttore aziendale: €. 232,41.

Alla direttrice e al direttore aziendale verrà corrisposta una specifica indennità di direzione nella misura minima mensile lorda di € 180,76.

ARTICOLO 66 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 67 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 68 INDUMENTI DI LAVORO

Quando viene fatto obbligo alla lavoratrice e al lavoratore di indossare speciali 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 69

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORATORE AUTONOMO E DEL SOCIO COOPERATORE

La disciplina di tali materie è oggetto del Regolamento adottato dalla Cooperativa

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

ARTICOLO 70

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 71

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 72 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 73 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 nocimento 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 74 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, 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.

ARTICOLO 75 ENTE BILATERALE FUEB

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.

Organismo Paritetico

Le Parti concordano che FUEB, nella sua qualità di Organismo Paritetico, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08. FUEB è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie;

FUEB attua ogni utile iniziativa e in particolare:

supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

FUEB istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:

Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008.

Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;

Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.lgs 81/2008 e s.m.i. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato da FUEB.

Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento nel quale confluiscono i dati forniti dai datori di lavoro, associazioni datoriali, associazioni dei datori di lavoro, lavoratori occupati e non, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ricollocazione.

A tal fine l'Osservatorio:

riceve le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Territoriali;

riceve, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale;

riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

Enti Bilaterali Territoriali

L'Ente Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, ricollocazione e a tal fine promuove:

la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;



gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con L'Ente Nazionale e con la Rete Nazionale dei Lavori;

le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;

i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;

l'Ente Territoriale svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente;

Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale;

l'Ente Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Commissioni Paritetiche

Le Parti convengono di costituire una Commissione Paritetica di Certificazione, Garanzia e Conciliazione, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale, e composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

certificare i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro e quanto demandato dalla normativa vigente

esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di II livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;

tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;

intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di II livello;

verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i., in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;

esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;

esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;

definire tutte le problematiche rinviata alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

Le parti convengono di costituire un'ulteriore commissione, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale e dotata di rispettivo regolamento:

Commissione di Mercato del Lavoro che svolge, attraverso gli osservatori attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno reddito, politiche attive e passive del lavoro

Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'Ente Bilaterale FUEB è stabilito nella misura di € 8,50 (otto/50) suddivisi in €7,00 (sette/00) mensili a carico dell'azienda e € 1,50 (uno/50) 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 su IBAN IT65M0577216702CC0870021056 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 76

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 77

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Assistenza Sanitaria Integrativa

Sono iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale Assicurmed 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 Assicurmed 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 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 Assicurmed 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.

Per le modalità di erogazione delle prestazioni i lavoratori iscritti al Fondo Assicurmed potranno rivolgersi al servizio dedicato dell'Ente Bilaterale.

ARTICOLO 78

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 FUEB

ARTICOLO 79

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 80 PATRONATI

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere la loro attività all'interno delle Imprese.

Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:

- Gli Istituti di Patronato possono svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante gli operatori incaricati dalla Direzione, sentite preventivamente le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL; i nominativi devono essere portati preventivamente a conoscenza delle Imprese per il tramite delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
- Gli operatori dei Patronati, muniti di documento di riconoscimento, hanno l'obbligo di concordare con le Imprese le modalità di svolgimento della loro attività, senza che rechi pregiudizio alla normale attività aziendale.
- Nei casi di particolare e comprovata urgenza gli operatori di Patronato possono, durante l'orario di lavoro, conferire con i lavoratori che hanno conferito loro regolare mandato di assistenza e rappresentanza dandone tempestiva comunicazione alla Direzione dell'Impresa che provvedere a rilasciare ai lavoratori interessati il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario sempreché non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo

ARTICOLO 81 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 82 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 83 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 84
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:

2. Inquadramento contrattuale:

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

3. Inquadramento retributivo:

- c. rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per 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.

4. Inquadramento normativo:

- f. eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute *ad personam*;
- g. in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratrice e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.







