

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i soci e i dipendenti delle Cooperative esercenti attività nel settore artistico, informativo, sport e spettacolo

L'anno 2005 il giorno 30 del mese di settembre in Roma

Tra

UNCI Unione Nazionale delle Cooperative Italiane, rappresentata dal Presidente Luciano D'Ulizia, dal consigliere di Presidenza Delegato Michele Marinelli, dal Consigliere di Presidenza Settimio Marchione

UNSIC Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori rappresentata dal Presidente Nazionale Domenico Mamone

E

LIBERSIND-CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Sugamele

CONFSAL-FISALS rappresentata dal Segretario Nazionale Aggiunto Claudio Trovato

e assistite dalla CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

SI E' STIPULATO

il contratto collettivo nazionale di lavoro per i soci lavoratori e i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti attività disciplinata dalle norme vigenti in materia di arte, sport, spettacolo ed informazione per le quali si applicano i CCNL di categoria esso si compone:

INDICE

PREMESSA	pag. 6
TITOLO I Validità e sfera di applicazione del Contratto	pag. 9
TITOLO II Livelli di contrattazione nazionale o aziendale	pag. 13
TITOLO III Diritti Sindacali e di Associazione	pag. 16
TITOLO IV Decorrenza -Durata	pag. 18
TITOLO V Esclusività di Stampa -distribuzione contratti	pag. 19
TITOLO VI Efficacia del Contratto	pag. 19
TITOLO VII Mobilità e mercato del lavoro	pag. 19
TITOLO VIII Classificazione del Personale	pag. 20
TITOLO IX Mansioni promiscue- Mutamento mansioni- Jolly	pag. 21
TITOLO X Assunzione -Documentazione -Visita medica	pag. 22
TITOLO XI Periodo di prova	pag. 23
TITOLO XII Orario di Lavoro	pag. 25
TITOLO XIII Telelavoro	pag. 28

TITOLO XIV Personale non soggetto a limitazione di orario	
	pag. 32
TITOLO XV Orario di lavoro lavoratori minori di età	
	pag. 32
TITOLO XVI Lavoro domenicale -festivo -notturno	
	pag. 32
TITOLO XVII Lavoro straordinario	
	pag. 33
TITOLO XVIII Lavoratori a turni	
	pag. 34
TITOLO XIX Lavoro a tempo determinato	
	pag. 34
TITOLO XX Lavoro parziale o part time - genitori di portatori di handicap e di tossico-dipendenti	
	pag. 36
TITOLO XXI Apprendistato	
	pag. 38
TITOLO XXII lavoro temporaneo	
	pag. 41
TITOLO XXIII Contratto di lavoro intermittente	
	pag. 42
TITOLO XXIV Formazione professionale - contratto inserimento o reinserimento	
	pag. 45
TITOLO XXV Lavoratori studenti.	
	pag. 46
TITOLO XXVI Contratto di lavoro lavoratori extracomunitari	
contratto di lavoro di lavoratori portatori di handicap	
	pag. 47
TITOLO XXVII Occupazione femminile	
	pag. 48
TITOLO XXVIII Mobbing	

	pag. 48
TITOLO XXIX Riposo settimanale -Festività -Permessi retribuiti	
Permessi straordinari retribuiti -Permessi non retribuiti	
	pag. 49
TITOLO XXX Sospensione -Soste -Riduzione orario -Recuperi	
	pag. 51
TITOLO XXXI Intervallo per la consumazione del pasti	
	pag. 52
TITOLO XXXII Congedo per matrimonio	
	pag. 52
TITOLO XXXIII Servizio militare -Volontariato	
	pag. 52
TITOLO XXXIV Maternità	
	pag. 53
TITOLO XXXV Ferie	
	pag. 56
TITOLO XXXVI Aspettativa	
	pag. 57
TITOLO XXXVII Malattia -Infortuni	
	pag. 57
TITOLO XXXVIII Trattamento economico	
	pag. 61
TITOLO XXXIX Aumenti periodici di anzianità	
	pag. 61
TITOLO XL Gratifica Natalizia	
	pag. 62
TITOLO XLI Indennità	
	pag. 62
TITOLO XLII Corresponsione della retribuzione -reclami sulla busta paga	
	pag. 63
TITOLO XLIII Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso	
	pag. 63

TITOLO XLIV Trattamento di fine rapporto	
	pag. 65
TITOLO XLV Cessione- Trasformazione dell'azienda -Liquidazione della cooperativa	
	pag. 65
TITOLO XLVI Indumenti attrezzi di lavoro	
	pag. 65
TITOLO XLVII Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore ambiente di lavoro	
	pag. 66
TITOLO XLVIII Divieti	
	pag. 67
TITOLO XLIX Risarcimento danni	
	pag. 68
TITOLO L Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione	
	pag. 68
TITOLO LI Composizione delle controversie	
	pag. 69
TITOLO LII Codice disciplinare	
	pag. 70
TITOLO LIII Patronati	
	pag. 74
TITOLO LIV Ente Nazionale Bilaterale	
	pag. 75
TITOLO LV Contratti di riallineamento	
	pag. 76

Premessa

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie ritengono di aver dato con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.

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

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

Nel presente contratto si reputa opportuno tenere presente quanto previsto dalla Legge 3 aprile 2001 n. 142 ed, in particolare, l'art. 3 che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore e l'art.6 che prevede per le cooperative la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai contratti collettivi applicati e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori e dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 e dal D. LGS 276/03 e dal D.Lgs 251 del 6 ottobre 2004. In detto regolamento dovrà inoltre essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato (così come previsto dalla predetta legge 142/2001 e succ. modd.), il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto nel presente CCNL.

Le Parti ritengono che i rapporti di lavoro pertinenti le forme tipiche ed atipiche ammissibili in base all'art.1 della L.142/01 sono da considerarsi fattispecie ricomprese nella disciplina regolamentata dal presente articolato.

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti 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.

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

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative;

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

Le parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche peculiari rispetto al restante mondo imprenditoriale. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.

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

- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo di medio livello che dovendo

necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.

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

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

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

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

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

TITOLO I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle Cooperative che svolgono, per conto terzi, le attività nel settore artistico e informativo tenendo presente che sono lavoratori dello spettacolo coloro che appartengono alle categorie professionali previste dalla legge ed assicurati all'ENPALS, contribuiscono alla creazione di un prodotto artistico o ricreativo destinato ad una pluralità di persone passibile di essere usufruito dal vivo ovvero di essere riprodotto dalla commercializzazione:

1. artisti lirici;
2. cantanti di musica leggera;
3. coristi;
4. vocalisti;
5. suggeritori del coro;
6. maestri del coro;
7. assistenti e aiuti del coro;
8. attori di prosa;
9. allievi attori;
10. mimi;
11. attori cinematografici o di audiovisivi;
12. attori di doppiaggio;
13. attori di Operetta, rivista, fotoromanzi, varietà ed attrazioni;
14. imitatori;
15. contorsionisti;
16. artisti del circo;
17. marionettisti e burattinai;

18. acrobati e stuntman;
19. ipnotizzatori, illusionisti e prestigiatori;
20. suggeritori teatrali, cinematografici o di audiovisivi;
21. generici e figuranti;
22. presentatori;
23. disc-jockey;
24. animatori in strutture turistiche e di spettacolo;
25. hostess;
26. body-guard;
27. registi teatrali, cinematografici o di audiovisivi;
28. aiuti registi teatrali, cinematografici o di audiovisivi;
29. casting director,
30. sceneggiatori teatrali, cinematografici o di audiovisivi;
31. soggettisti;
32. dialogisti;
33. adattatori cinetelevisivi o di audiovisivi;
34. direttori della fotografia;
35. light designer;
36. direttori di produzione;
37. ispettori di produzione;
38. segretari di produzione;
39. responsabili di edizione della produzione cinematografica e televisiva;
40. segretari di edizione;
41. cassieri di produzione;
42. organizzatori generali;
43. amministratori di produzione cinematografica e audiovisiva;
44. direttori di scena;
45. direttori di doppiaggio;
46. assistenti di scena e di doppiaggio;
47. location manager;
48. compositori;
49. direttori d'orchestra;

50. sostituti direttori d'orchestra;
51. maestri collaboratori;
52. maestri di banda;
53. professori d'orchestra;
54. consulenti assistenti musicali;
55. concertisti e solisti;
56. orchestrali anche di musica leggera;
57. bandisti;
58. coreografi e assistenti coreografi;
59. ballerini e tersicorei;
60. figuranti lirici;
61. cubisti;
62. spogliarellisti;
63. figuranti di sala;
64. indossatori;
65. fotomodelli;
66. amministratori di formazioni artistiche;
67. organizzatori teatrali, amministratori e segretari di compagnie teatrali;
68. tecnici del montaggio e del suono;
69. documentaristi audiovisivi;
70. tecnici di sviluppo, stampa, luci, scena, altri tecnici della produzione cinematografica del teatro di audiovisivi e di fotoromanzi;
71. tecnici addetti alle manifestazioni di moda;
72. sound designer;
73. tecnici addetti agli effetti speciali;
74. maestri d'armi;
75. operatori di ripresa cinematografica o audiovisiva;
76. aiuto operatori di ripresa cinematografica o audiovisiva;
77. video-assist;
78. fotografi di scena;

79. maestranze cinematografiche; teatrali o di imprese audiovisive (macchinisti, pontaroli, elettricisti, attrezzisti, falegnami, tappezzieri, pittori, decoratori, stuccatori, formatori e autisti scritturati per produzione, gruppi);
80. scenografi;
81. story board assist;
82. bozzettista;
83. creatori di fumetti, illustrazioni e disegni animati;
84. architetti;
85. arredatori;
86. costumisti, modisti e figurinisti teatrali, cinematografici e di audiovisivi;
87. sarti;
88. truccatori;
89. parrucchieri;
90. lavoratori autonomi esercenti attività musicali

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO CHE PRESTANO ATTIVITA' AL DI FUORI DELLE IPOTESI DI CUI AL RAGGRUPPAMENTO SUB A):

1. operatori di cabine di sale cinematografiche;
2. impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti di imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
3. maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio, autisti dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese di produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
4. impiegati e operai dipendenti dalle case da gioco, sale scommesse, sale giochi, ippodromi, scuderie di cavalli da corsa e cinodromi;
5. prestatori d'opera addetti ai totalizzatori o alla ricezione delle scommesse presso gli ippodromi e cinodromi nonché presso le sale da corsa e le agenzie ippiche;
6. impiegati, operai, istruttori ed addetti agli impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi;
7. direttori tecnici, massaggiatori, istruttori e i dipendenti delle società sportive;

8. impiegati e operai dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti;
 9. lavoratori dello spettacolo con rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- e limitatamente, per i soci lavoratori delle cooperative che prescelgono la forma del lavoro dipendente.

Il presente C.C.N.L. deve essere richiamato nel Regolamento previsto dall'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142.

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

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle Cooperative all'applicazione del presente CCNL. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam" e senza futuri assorbimenti.

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

TITOLO II

Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

Art. 2- Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale od aziendale di settore equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

Art. 3 -La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle Cooperative il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Il presente C.C.N.L. è formato da una parte normativa la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale.

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

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere oltre le materie specifiche anche sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) Costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b) Regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Art. 4 - La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale o provinciale o aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

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

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;

- b) determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione". Detto elemento sarà concordato, in sede regionale o provinciale o aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti o nella regione o nella provincia o nella azienda, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali;
- c) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla Legge n. 626/94 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto all'art.55 co.2 del D.LGS 10/9/03 n. 276;
- e) attuazione della disciplina della formazione professionale,
- f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo territoriale regionale o provinciale o aziendale, ha durata quadriennale.

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. potrà aversi una sola fase negoziale a livello regionale o provinciale o aziendale, da svolgere conformemente alla seguente procedura.

La richiesta di stipula della contrattazione territoriale deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del presente CCNL.

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

TITOLO III

Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 5 - Le parti riconoscono che ciascun socio e lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

I soci e i lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in Legge n. 402, il 29 luglio 1996.

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

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali della cooperativa, ma in presenza i locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 6 - In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, nelle cooperative con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) soci e lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; nelle cooperative da 101 (centouno) a 300 (trecento) soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali ed oltre questa soglia ogni 300 (trecento) soci o dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

Art. 7 - I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

Art. 8 - Per i soci e lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Art.9 - Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. La ripartizione avverrà nel seguente modo come da delega firmata dal socio o dal lavoratore dipendente.

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla Sede Centrale dell'UNCI un contributo pari allo 0,50% del monte salari mensile corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti attraverso la convenzione INPS come da circolare n. 105/03.

- quota di servizio contrattuale

le Aziende mediante affissione in bacheca nei mesi di dicembre e gennaio comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL il sindacato stipulante LIBERSIND/CONFESAL chiede ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute per il rinnovo contrattuale di €20,00 (venti/00) da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese di febbraio successivo alla data di stipula del presente CCNL.

Le Aziende consegneranno ai lavoratori dipendenti e ai soci lavoratori l'apposito modulo che consente al lavoratore di rifiutare tale richiesta che dovrà essere consegnata all'Azienda entro il mese di febbraio successivo alla data di stipula del presente CCNL.

Le Aziende daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla LIBERSIND/CONFESAL Nazionale.

Le quote trattenute verranno versate sul c/c bancario n. ____ intestato alla

_____ presso la Banca _____.

Art. 10 - Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente 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 dei lavoratori e dei datori di lavoro.

NOTA A VERBALE UNCI

Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal titolo III della L. 300/70 subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo *status* di socio lavoratore così come previsto ai sensi della Legge 3 aprile 2001 n. 142.

TITOLO IV

Decorrenza- Durata

Art. 11- Il presente C.C.N.L. decorre dal _____ e scadrà il _____ per la materia di natura economica scadrà il _____.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

TITOLO V

Esclusività di stampa- Distribuzione contratti

Art. 12 -Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E'vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

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

Art. 13- In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

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

TITOLO VI

Efficacia del Contratto

Art. 14- Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro dei soci e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.

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

TITOLO VII

Mobilità e mercato del lavoro

Art 15- Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Cooperative, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23.

7. 1991, n. 223 e legge 19 .7.1993, n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L. , le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

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

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

TITOLO VIII

Classificazione del Personale

Art. 16 –

QUADRO A

Appartengono a questo livello:

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

QUADRO B

Appartengono a questo livello:

- soci e lavoratori dipendenti responsabili del servizio amministrativo (responsabile del mixaggio, del suono, delle luci, responsabile del trucco).

I LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i soci e i lavoratori che oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al IV livello e altresì dotati di esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo dell'azienda.

II LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i soci e i lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati.

III LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i soci e i lavoratori che ricoprono la qualifica di comparsa e figurante.

TITOLO IX

Mansioni promiscue- Mutamento mansioni- Jolly

Art. 17 – Il socio e il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni superiori e diverse da quelle dell'assunzione, percepirà la retribuzione corrispondente al nuovo livello retributivo acquisito.

Art. 18 - Vengono considerati Jolly quei soci e quei lavoratori dipendenti cui la Cooperativa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nella Cooperativa stessa.

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

TITOLO X

Assunzione - Documentazione

Art. 19- L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

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

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

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

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

Art. 20 - Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
3. libretto di indennità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
4. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
5. accettazione della lettera di assunzione;

6. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
7. altri documenti e certificati che la cooperativa richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

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

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

La cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 21 - Il socio e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia della cooperativa per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati.

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

Art. 22 - In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n° 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a) le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli primo e secondo;
- b) le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli terzo, quarto e quinto a condizione che abbiano già prestato servizio presso cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

TITOLO XI

Periodo Di Prova

Art. 23 - La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
1. Livello Q A	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2. Livello Q B	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
3. Livello I	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4. Livello II-III	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge n° 604 del 15.07.1996.

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 socio o il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario, fruire anche del “mini comporta”, ma non ha diritto alla retribuzione durante il periodo di assenza per malattia.

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

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

NOTA A VERBALE UNCI

Per i soci lavoratori il periodo di prova può essere stabilito di durata maggiore rispetto a quello contrattuale per consentire alla cooperativa di definire l’idoneità di un soggetto che deve entrare a far parte della compagine sociale con i doveri da ciò derivanti così come previsto ai sensi della Legge 3 aprile 2001 n. 142.

TITOLO XII

Orario di Lavoro

Art. 24 - La durata media del lavoro effettivo per la generalità delle cooperative è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi del D. Lgs 66/2003, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi gli accordi aziendali in materia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Cooperativa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923 e il citato D. Lgs 66/2003.

La contrattazione regionale o provinciale o aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time). Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa regionale o provinciale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL

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

Durante l'orario di lavoro, il socio o il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dalla Cooperativa senza esserne autorizzato il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le Parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario

di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le Parti per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D M del 30 agosto 1999.

- **banca ore**

le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro e le ore della flessibilità non fruite per comprovati impedimenti personali, non vengono retribuite ma riversate nella banca ore e danno diritto al recupero obbligatorio. Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato:

- dal 6° al 10° mese successivo all'accantonamento con accordo tra azienda e lavoratore;
- dall'11° al 24° mese successivo all'accantonamento il recupero può essere stabilito dal lavoratore previo preavviso all'azienda. Trascorso il suddetto termine, sarà l'azienda, nei sei mesi successivi, a fissare il recupero previo accordo con il lavoratore.

In mancanza di accordo l'azienda provvederà unilateralmente nei sei mesi successivi al termine suddetto.

Il lavoratore può chiedere la monetizzazione delle ore accumulate solo alla cessazione del rapporto di lavoro.

- **flessibilità tempestiva**

Per necessità a causa dell'intensità dell'attività le cooperative possono superare in determinati periodi dell'anno il normale orario settimanale.

La cooperativa comunicherà al sindacato aziendale con un preavviso non superiore a cinque giorni, illustrandone le ragioni, il ricorso alla flessibilità.

Per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente la cooperativa corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

La compensazione tra ore in supero e ore in riduzione dovrà avvenire entro dodici mesi dall'inizio della flessibilità.

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

- prestatori di lavoro ripartito

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

- a) assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni socio o lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;
- b) hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;
- c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i soci o i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei soci o lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta della cooperativa, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.
- e) il socio o il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo.

Art. 25 – Reperibilità- Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del socio e del lavoratore dipendente.

La reperibilità può essere:

- esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata ed il compenso;
- interna: il socio o il lavoratore dipendente è reperibile nelle ore notturne all'interno della cooperativa, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione della cooperativa e ad essi è riconosciuto l'importo fisso di € 20 lordi per ciascuna notte di servizio che si aggiunge alla normale retribuzione con la maggiorazione per lavoro straordinario notturno.

Art. 26 – Richiamo in servizio – Se il socio o il lavoratore dipendente in riposo venga richiamato in servizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa con preavviso non superiore a 24 ore spetta un compenso orario lordo forfettario pari a €6 nel caso di prestazione effettuata.

TITOLO XIII

Telelavoro

Art. 27 – Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici ed dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore socio o lavoratore dipendente opera e la cooperativa.

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

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

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

Art. 28 – Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del Telelavorista;
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;

- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l’abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Art. 29 - Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

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

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

Art. 30 – Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la cooperativa che per il socio o lavoratore dipendente.

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

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

Art. 31 – Al socio o al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il socio o per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali della cooperativa.

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

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

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

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

Art. 32 – La cooperativa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal socio o dal lavoratore dipendente per fini professionali.

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

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

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

Art. 33 – La cooperativa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del decreto legislativo del 19/7/1994 n. 626 di recepimento della direttiva 90/270 CEE relativa ai videoterminali, che dell'art. 29 co.I decreto legislativo il quale sancisce che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoristi.

Art. 34 - Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

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

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

Art. 35 – La cooperativa è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

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

Art. 36 – Alla contrattazione aziendale è demandato:

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

Art. 37 – Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal decreto legislativo 84/2003 n. 66:

- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);
- artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

Art. 38 – Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano all'interno della cooperativa.

Art. 39 - La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

TITOLO XIV

Personale non soggetto a limitazione di orario

Art. 40 - 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 RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i soci o i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923).

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

TITOLO XV

Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

Art. 41 – Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia.

TITOLO XVI

Lavoro domenicale -Festivo -Notturmo

Art. 42 - Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci 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.

Art. 43 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale

Art. 44 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

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

Art. 45 – Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fatte salve le condizioni di maggior favore.

TITOLO XVII

Lavoro Straordinario

Art. 46 - 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 250 (duecentocinquanta) ore annue. Il socio e il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i soci e i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale (c. d. lavoro supplementare);
2. 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;

3. 40% (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
4. 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
5. 50% (cinquanta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente 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.

TITOLO XVIII

Lavoratori a turni

Art. 47 - Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

1. 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro notturno;
2. 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro festivo.

TITOLO XIX

Lavoro a tempo determinato

Art. 48 - In tutte le Cooperative comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art 1 del presente CCNL, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n° 56 l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale che non potrà superare il 20% annuo del personale occupato, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962 n. 230, all'art. 12 della legge 24 giugno 1987 n. 195 e successive modificazioni ed integrazioni è consentito, in relazione a particolari esigenze aziendali ed al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- a) per sostituzioni di soci e di lavoratori dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, servizio militare ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro
- b) per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;

- c) per sostituzione, anche parziale, di soci e di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno della cooperativa o per soci e per i lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- d) in periodi di intensificazione dell'attività;
- e) per sostituzione di personale dipendente a part-time, post maternità;
- f) per sostituzione di soci e di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- g) per fabbisogni connessi alle attività amministrative ed alla modifica de sistema informatico, all'Inserimento di nuove procedure informative generali e di settori, di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione;
- h) per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;

Le parti stabiliscono che:

1. Ai sensi dell'art. 1 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, le parti stabiliscono che sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di durata non inferiore ad 1 mese e non superiore a 12 mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 25 aprile 1962 n. 230;
2. I soci ed i lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora la cooperativa ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica ,e mansione ed alle condizioni previste dall'art. 23, comma secondo, della legge 26 dell'1987;
3. In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro;
4. Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il socio ed il lavoratore dipendente devono essere espressamente informato di quanto disposto dal comma 4 dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987 (decadenza dell'iscrizione e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento).

Le cooperative non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze soci e lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato. Le cooperative che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla

Commissione di Garanzia e Conciliazione indicata nel presente CCNL.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari a 1/3 della durata del contratto (con un minimo di 30 giorni) e, comunque, non eccedente la scadenza del termine apposto al contratto. L'integrazione economica a carico dell'azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto in casi di dimissioni, i termini di preavviso sono ridotti alla metà ad eccezione degli operai per i quali rimangono confermati quelli ordinari.

TITOLO XX

Lavoro parziale o part time, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti

Art. 49 - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed 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 nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei soci e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.

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

Il numero dei soci o dei lavoratori a tempo parziale non può essere superiore all'8% del totale del personale occupato.

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

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova

valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.

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

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

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

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

La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

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

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

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

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

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito

territoriale non è ammesso il diritto di precedenza a favore dei soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Art. 50 - I soci e i lavoratori dipendenti, 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 dipendenti.

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.

Tali trasformazioni non si computano ai fini del raggiungimento del limite dell'8%.

TITOLO XXI

Apprendistato

Art. 51 – 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.

Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità.

Il Dlgs. 276/03, attuativo della legge n. 30/2003, prevede agli articoli dal 47 al 53 modifiche alla precedente disciplina. In particolare l'apprendistato passa da una a tre tipologie contrattuali:

1. contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale: durata non superiore a tre anni (giovani dai 15 ai 18 anni di età);
2. contratto di apprendistato professionalizzante: qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un'apprendimento tecnico-professionale: durata da due a sei anni (giovani dai 18 ai 29 anni);

3. contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione:

- di titolo di studio a livello secondario;
- di un titolo di studio universitario;
- di un titolo di studio di alta specializzazione.

Il regolamento dei profili formativi è rimessa alle regioni d'intesa con le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori comparativamente più rappresentative.

Art. 52 – proporzione numerica

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

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

Art. 53 – assunzione

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

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

Art. 54- La cooperativa o azienda non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei diciotto mesi precedenti.

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.

Art. 55 - 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 o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. Comunque, indipendentemente dal livello di riferimento, la durata massima del periodo di prova non può essere inferiore a 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Art. 56 - In attesa di regolamentazione da parte delle regioni si applicano le norme vigenti in materia e precisamente:

Livello	Durata massima	Retribuzione
III	trenta mesi	I primi 15 mesi al 50% dal 16° al 30° mese all'80%

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a 120 ore.

Art. 57 – malattia e infortunio

L'apprendista, superato il periodo di prova, avrà diritto ad un'indennità del 50% della retribuzione lorda solo in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso a carico della cooperativa o azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto, a carico della cooperativa o azienda, alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione lorda fino alla guarigione clinica.

NOTA A VERBALE UNCI

L'UNCI precisa che l'apprendistato per il settore della cooperazione va rivisto anche ai

sensi dell'art. 2527 c.c. (socio in prova). Pertanto l'apprendista oltre al raggiungimento di una qualifica professionale deve anche svolgere un percorso formativo idoneo all'acquisizione di conoscenze atte al superamento dello *status* di socio in prova nei tempi previsti per l'apprendistato.

TITOLO XXII

Lavoro temporaneo

Art. 58 - In applicazione a quanto stabilito dall'art. 1, co. II, punto a) della Legge 24/06/1997, n. 196, il contratto di lavoro temporaneo può essere sottoscritto nei seguenti casi:

1. necessità non pianificabili connesse alla gestione straordinaria nonché alla manutenzione e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. assistenza specifica nel campo della sicurezza sul lavoro, finalizzata a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
3. sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. N. 626/94;
4. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.
5. esigenze di lavoro temporaneo per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti e direct-marketing;
6. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
7. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
8. esecuzione di opere o appalti definiti e predeterminati nel tempo;
9. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può inoltre essere concluso qualora non

siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

TITOLO XXIII

Contratto di lavoro intermittente

Art. 59 - 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 che seguono.

L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

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

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

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

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

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato; i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- e) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

L'azienda è tenuta ad informare con cadenza annuale le OO. SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 60 – Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.

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

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima;

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

L'indennità di disponibilità è esclusa da l computo di ogni istituto di legge o dal presente contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda

temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto ad informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dal presente CCNL e documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non vi provveda perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni che precedono si applicano soltanto nel caso in cui il prestatore di lavoro si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione dell'art. 36 della legge c 276/03 un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Art. 61 – lavoro intermittente per periodi predeterminati

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

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

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

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori

subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Art. 62- Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

TITOLO XXIV

Formazione professionale - contratto inserimento o reinserimento

Art. 63- 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 le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di un a costante revisione delle conoscenze individuali, le cooperative realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

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

Art. 64 - 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. 65 – Ai sensi dell'art. 54 e ss. del decreto legislativo 10/9/03 n. 276 e del Protocollo d'Intesa del 26/10/2004 possono essere stipulati contratti di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti;
- disoccupati di lunga durata con età compresa tra i 29 e i 32 anni;
- coloro che dopo aver perso il posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di posto di lavoro;
- lavoratori che desiderano riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con appositi decreti ministeriali, sia inferiore almeno al 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi il 10% di quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico o psichico.

L'assunzione a tempo indeterminato di soci e di lavoratori dipendenti privi di specifica esperienza lavorativa, si applica per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- a) primo anno 85 % (ottantacinque per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento,
- b) secondo anno 90% (novanta per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

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

TITOLO XXV

Lavoratori studenti

Art. 66 - Per le Cooperative si conviene:

- a) Lavoratori studenti universitari

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

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

La cooperativa 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 soci e dei lavoratori occupati dalla cooperativa, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

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.

TITOLO XXVI

Contratto di lavoro di lavoratori extracomunitari

Contratto di lavoro di lavoratori portatori di handicap

Art. 67 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Art. 68 - 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.

TITOLO XXVII

Occupazione femminile

Art. 69 - Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o

aziendale, al fine di realizzare azioni positive 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 entro novanta giorni un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza dell'UNCI, uno in rappresentanza della _____ CONFISAL ed uno in rappresentanza dell'UNISIC che saranno designati dalle rispettive parti firmatarie del presente contratto.

La sede operativa sarà presso il costituendo Ente Bilaterale di settore.

TITOLO XXVIII

Mobbing

Art. 70 – Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

Il mobbing invece crea una sorta di azioni con le quali un dipendente, nei luoghi di lavoro, viene dai colleghi maltrattato o perseguitato in maniera sistematica e sottoposto quindi a pressioni psicologiche per isolarlo mettendolo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni. Perciò le Parti ritengono di costituire una commissione paritetica per le pari opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia, nell'ambito del rapporto di lavoro.

Art. 71 – Si possono avere vari tipi di mobbing:

- Verticale: posto in essere dal datore di lavoro o dal superiore (bossing);
- orizzontale: messo in atto da un collega;
- ascendente: compiuto dall'inferiore ai danni del superiore.

TITOLO XXIX

Riposo settimanale - Festività- Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Art. 72 - Il socio e il lavoratore dipendente 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.

Art. 73 - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali:

25 aprile - ricorrenza della liberazione

1 maggio- festa dei lavoratori;

2 giugno - Festa della Repubblica;

b) festività infrasettimanali

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

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

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

Al socio e al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio

effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente C.C.N.L.

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

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 (ventiquattro) 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 socio e il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 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. 75 - Le parti convengono che, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

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

e) 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 il socio ed il lavoratore dipendente 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 il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 76 - Al socio e al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

TITOLO XXX

Sospensione- Soste -Riduzione d'orario -Recuperi

Art. 77 - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del socio e del lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

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

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

TITOLO XXXI

Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 78 - 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 soci e i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.

TITOLO XXXII

Congedo per matrimonio

Art. 79 – Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

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

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

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

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

TITOLO XXXIII

Servizio militare - Volontariato

Art 80 - In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D L.C.P .S. 13 settembre 1946, n. 303. Al socio e al lavoratore dipendente ripresentatosi nel termine di 30 (trenta) giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, saranno riconosciuti - agli effetti della anzianità - il periodo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti, comunque, il socio e il

lavoratore dipendente hanno diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto di lavoro.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per firma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Art. 81 - Per il socio e per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal DPR n. 61 del marzo 94, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

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

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

TITOLO XXXIV

Maternità

Art. 82 - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post partum, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001.

- La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

- Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n. 2128.

- Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

- b. per tre mesi dopo il parto;

- c. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

- inoltre la dipendente ha facoltà di prolungare fino ad un mese prima della data presunta del parto ed astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che: il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;

- Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto;

- In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al socio o al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum;

- ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;

- nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, articolo 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568;
- durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33;
- i periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204;
- la lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della cooperativa o azienda, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato;
- i permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Art. 83 – Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età la cooperativa o l'azienda può:

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

- g) il lavoro a domicilio;
- h) l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
- i) la banca ore;
- j) l'orario concentrato;
- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

TITOLO XXXV

Ferie

Art. 84 - Il socio e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 (quattro) settimane, salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti).

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

Compatibilmente con le esigenze della cooperativa, e quelle dei soci e dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.

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

Durante il periodo di ferie non spetta al socio e al lavoratore dipendente nessuna retribuzione in quanto la retribuzione corrisposta è forfaitizzata.

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

TITOLO XXXVI

Aspettativa

Art. 85 – Al socio o al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.

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

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

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

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

TITOLO XXXVII

Malattia -Infortuni

Art. 86 - L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 (ventiquattro) ore, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre socio e il lavoratore dipendente devono trasmettere entro due giorni il relativo certificato medico.

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

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

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

A. Periodo di comporta

1. in caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa di sei mesi fino ad un massimo di nove mesi (6 mesi + 3 mesi) anche a cavallo di due anni solari;
2. in caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a due anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, di 12 mesi fino ad un massimo di 16,5 mesi (12 mesi + 4,5 mesi) nel periodo di tre anni;
3. per anzianità di servizio oltre i sei anni: diciotto mesi (12 mesi + 6 mesi);
4. in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il socio e il lavoratore dipendente non in prova, hanno diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al socio e al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.
5. in caso di malattia professionale il socio e il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

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

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

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

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

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al socio e al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al socio e al lavoratore di riprendere servizio, questi possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il socio e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, 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, il socio e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al socio e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

B. Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio o malattia professionale la cooperativa corrisponderà al socio e al lavoratore dipendente, quanto appresso:

- caso di malattia

- 1) i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 60% (sessanta per cento) in caso di ricovero in ospedale o se la malattia sia superiore a 10 (dieci) giorni lavorativi;
- 2) per il socio e per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro fino a 2 (due) anni: la cooperativa integra la prestazione INPS fino a garantire il 80% (ottanta per cento)

dell'intero trattamento economico fino al 20° giorno ed il 90% da l 21° al 180° giorno;

- 3) per il socio e per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro superiore a due anni: integrazione del trattamento INPS fino al 20° giorno 85% (ottantacinque per cento) dell'intero trattamento economico ed il 95% (novantacinque per cento) dal 21° al 180° giorno.

- caso di infortunio o malattia professionale

1. per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% (cento per cento) della retribuzione percepita.
2. per il 1°, 2°, 3°, giorno successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita.
3. Per i giorni successivi dal 4° giorno alla guarigione clinica una integrazione della prestazione INAIL nella misura da garantire il 100% (cento per cento) della retribuzione percepita.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal primo giorno di assenza.

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

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

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

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

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

TITOLO XXXVIII

Trattamento economico

Art. 87 - La retribuzione giornaliera del socio e del lavoratore dipendente è forfaitizzata in quanto comprende gli imprevisti per tredicesima mensilità, le ferie, le festività sopresse, aumenti periodici di anzianità e il TFR.

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

MINIMALI GIORNALIERI

livelli	Retribuzione 2005	Retribuzione 2006	Retribuzione 2007
Quadro A	52.83	54.44	56.35
Quadro B	49.19	50.70	52.47
I	45.56	46.96	48.60
II	44.65	46.01	47.62
III	41.32	42.59	44.08

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

TITOLO XXXIX

Aumenti periodici di anzianità

Art. 88 – gli importi dovuti per gli aumenti periodici di anzianità sono compresi nella forfaitizzazione della paga giornaliera.

TITOLO XL

Gratifica natalizia

Art. 89 – l'importo per la gratifica natalizia è incluso nella paga forfetizzata giornaliera

TITOLO XLI

Indennità

Art. 90 – Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al socio lavoratore o al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- Indennità in caso di morte

In caso di morte del socio e del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del socio o del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

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

- Indennità mezzi di locomozione: la cooperativa corrisponderà al socio o al lavoratore dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.

- Indennità alloggio al personale: i soci e i lavoratori cui per esigenze di servizio la cooperativa chiedi di restare a disposizione nei locali dell'azienda dovranno usufruire gratuitamente di alloggio.

- Indennità di trasferta: al socio e al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della cooperativa, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali aziendali.

TITOLO XLII

Corresponsione della retribuzione -reclami sulla busta paga

Art. 91 - La retribuzione deve essere liquidata al socio e al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

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

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

TITOLO XLIII

Risoluzione del rapporto di lavoro –Preavviso

Art. 92 - Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle cooperative con un numero inferiore a 15 (quindici) soci o lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- c) appropriazione di beni della Cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro;
- d) danneggiamento volontario di beni della cooperativa;
- e) concorrenza con la cooperativa in cui presta la propria opera;
- f) esecuzioni di lavori senza permesso, nella cooperativa sia per proprio conto che per terzi;
- g) falsificazione di documentazione della cooperativa;
- h) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;

- i) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- j) cessazione dell'attività;
- k) gravi difficoltà economiche della cooperativa previa consultazione sindacale.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo del presente CCNL.

Art. 93 - I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10anni di anzianità
Livello Q- A	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello Q-B	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello I	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello II	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello III	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario

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

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

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T .F .R.

NOTA A VERBALE UNCI

Il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con

gli artt. 2526 e 2527 c.c. così come previsto ai sensi della Legge 3 aprile 2001 n. 142.

TITOLO XLIV

Trattamento di fine rapporto

Art. 94 - il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 è compreso in via forfetizzata nella retribuzione giornaliera.

TITOLO XLV

Cessione- Trasformazione dell'Azienda -Liquidazione della Cooperativa

Art. 95 - Per il trapasso, la cessione ed il fallimento della cooperativa si fa riferimento alle disposizione di legge.

TITOLO XLVI

Indumenti -attrezzi di lavoro

Art. 96 - Quando viene fatto obbligo al socio e al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i soci e i lavoratori dipendenti 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.

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

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto alla cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare

al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO XLVII

Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore- ambiente di lavoro

Art. 97 - 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 del socio e del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia -previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione

Nei casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la cooperativa fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il socio e il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna".

Ciascun socio e lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;

- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria dei soci o di altri lavoratori dipendenti;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscano, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o-comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti durante il lavoro;

Le Parti firmatarie del presente CCNL concordano di istituire una Commissione Paritetica composta da 2 (due) persone per parte per realizzare quanto previsto dalla legge 626/94 con apposito protocollo di intesa.

TITOLO XLVIII

Divieti

Art. 98 - E' proibito al socio e al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso aziende e cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

TITOLO XLIX

Risarcimento danni

Art. 99 - I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio e al lavoratore dipendente non appena la cooperativa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci percento) 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 socio e al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo .

TITOLO L

Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 100 – E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da 6 (sei) membri di cui 3 (tre) nominati dalle Organizzazioni datoriali e (tre) nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- b) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione nella singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) Definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

TITOLO LI

Composizione delle controversie

Art. 101 - Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 2 agosto 1973, n. 533).

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

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

TITOLO LII

Codice disciplinare

Art. 102 - Doveri del socio e del lavoratore dipendente –

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

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

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

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero

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

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

Il socio e il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti che:

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

E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo.

Ai sensi della L. 15 luglio 1966, n.604 “Norme sui licenziamenti individuali” e succ. modd. si precisa che:

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

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

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

- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- L’onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.
- Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l’intervento dell’organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

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

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

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

- Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2.5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.
- L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
- Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 103 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art.7, L.300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) Trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno;
- b) Furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda.
- c) Trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione.

- d) Condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
- e) Costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa.
- f) Gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda.
- g) Abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.
- h) Insubordinazione verso i superiori.
- i) Diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti.
- j) Comportamenti disciplinari rilevanti sono le assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni ripetute per cinque volte in un anno in coincidenza con giorni di festività e/o ferie a prescindere dalla circostanza che esista una certificazione medica. In questi si applicherà la sanzione nei confronti del dipendente solo nel caso in cui lo stesso non presentasse idonee e/o sufficienti giustificazioni. In questo caso si potrà applicare la sanzione conservativa; nel caso che si dovesse ritenere che le giustificazioni rese dal dipendente a propria discolpa siano del tutto inaccoglibili e che il ricorso strumentale alla malattia per ricorrenza e intensità della stessa si concretizza in una gravissima violazione degli obblighi di legge e del CCNL, tanto da ledere il rapporto fiduciario posto a base della relazione professionale, si applicherà la sanzione espulsiva (licenziamento per giustificato motivo).

TITOLO LIII

Patronati

Art. 104 - Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all' interno delle cooperative, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti

previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

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

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

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

TITOLO LIV

Ente Nazionale Bilaterale

Art. 105 - Le Parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone, 3 (tre) in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e 3 (tre) in rappresentanza delle organizzazioni sindacali datoriali.

L'Ente Bilaterale provvederà, tra le varie mansioni:

- alla certificazione dei rapporti di lavoro;
- a condurre ricerche sui fabbisogni delle imprese e dei lavoratori, sia soci delle cooperative che dipendenti;
- all'assistenza sanitaria ed integrativa;
- alla previdenza integrativa;
- alla costituzione dell'Ente Nazionale di Mutualità.

L'Ente Bilaterale istituisce al proprio interno il comitato di vigilanza e la sua costituzione dell'Ente dovrà trovare definizione attraverso lo statuto da certificare con atto notarile.

– finanziamento

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale e degli eventuali Enti regionali, la quota contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0.20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0.15% a carico della cooperativa e lo 0.05% a carico del dipendente. In questa quota è compreso il finanziamento della commissione paritetica nazionale e il gruppo di lavoro per le pari opportunità.

TITOLO LV

Contratti di riallineamento

Art. 106 - Il presente CCNL recepisce l'intera normativa vigente in tema di Contratti di riallineamento retributivo.

Proprietà privata

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad Enti, Organizzazioni, Imprese e Privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.