

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i soci e i dipendenti delle Cooperative esercanti attività nel settore “TAXI”

L'anno 2005 il giorno 31 del mese di maggio in Roma

Tra

UNCI Unione Nazionale delle Cooperative Italiane, rappresentata dal Vice Presidente Dante Flemac e dal Consigliere di Presidenza Settimio Marchione

assistiti da Raffaella Cuomo e Vincenzo Brizzi;

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

E

FAST TAXITALIA - CONFSAL rappresentata dal Segretario Nazionale Salvatore Augusto

FAST - CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Martinelli

assistiti dalla CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

Si è convenuto

di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che operano nel processo di sviluppo della cooperazione del settore “Taxi”, per una migliore efficienza del servizio e di tutela e valorizzazione di tutte le professionalità appartenenti alla categoria tassisti.

Per quanto di loro competenza, le Parti si danno atto che i rapporti di lavoro degli addetti alle attività di cui al campo di applicazione, si configurano pienamente nella fattispecie del rapporto di lavoro subordinato.

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. Nel medesimo CCNL viene considerato anche quanto previsto dall'art.3 della predetta legge 142/01 il quale disciplina il trattamento economico del socio lavoratore e quanto stabilito dall'art.6 che prevede per le cooperative la definizione di un regolamento in cui sia contenuto il richiamo ai contratti collettivi applicati. nel regolamento dovrà inoltre essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato il compenso sarà parametrato al trattamento minimo (solo retribuzione nazionale) previsto nel presente CCNL.

Per questi motivi, le parti considerando la particolare natura giuridica dell'impresa cooperativa convengono che l'applicazione del presente CCNL, sia per quanto riguarda l'individuazione delle figure professionali sia per una serie di specifiche normative, pienamente aderenti alle specificità del settore "TAXI", costituisce l'insieme delle regole, criteri e formulazioni atte a disciplinare il rapporto di lavoro in funzione di un consolidamento e di uno sviluppo delle potenzialità del settore Taxi, anche a carattere internazionale, con particolare riferimento agli strumenti di formazione, alla equiparazione dei titoli professionali e allo sviluppo occupazionale.

Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel settore "Taxi" da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dalla Legge 142/01 e successive modifiche.

Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali 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.

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 OO. SS. 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 OO.SS., 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 OO.SS. 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.

Art.1 **Campo di applicazione**

Le parti concordano che il presente contratto collettivo si applica ai sensi della legge 142/01, ai soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro ed ai propri lavoratori dipendenti e a tutti gli organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorativa Taxi.

Art. 2
Decorrenza e Durata

In applicazione a quanto previsto dal protocollo 23 luglio 1993 , il CCNL ha durata quadriennale per la parte normativa che pertanto scadrà il 30 maggio 2009, mentre la parte retributiva per gli anni 2006, 2007, 2008, 2009 sarà riconsiderata in base alla rivalutazione ISTAT.

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.

Art. 3
Disposizioni generali

Le materie pertinenti l'assunzione, l'esclusione dall'obbligo della riserva, il periodo di prova, l'applicazione del contratto a termine, Part-time, Licenziamento e Dimissioni, vista la specificità dei soggetti di cui alla legge 142/01, laddove applicabili, saranno disciplinate dai regolamenti interni.

Art. 4
Sistema di Relazioni Industriali

Tenuto conto della specificità delle imprese cooperative Taxi, le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2005 per definire un apposito sistema relazionale. Pertanto, le parti si danno atto reciprocamente per il riconoscimento dei ruoli e il rispetto delle distinte prerogative caratterizzate da una sistematicità di rapporti su specifici temi individuati di comune interesse per esaminare le evoluzioni e le ricadute specifiche nelle diverse realtà aziendali. A tale scopo le parti individuano i seguenti strumenti relazionali costituiti da organismi congiunti e paritetici da realizzarsi entro sei mesi dalla sottoscrizione del CCNL, orientate alla creazione delle condizioni utili alla conoscenza del settore e al fine di prevenire il sorgere dei conflitti.

Art. 5
Osservatorio Nazionale

Le parti si impegnano alla costituzione di un osservatorio nazionale finalizzato alla analisi verifica e confronto sistematico sugli andamenti produttivi e prospettive di sviluppo del settore Taxi, sia sul piano dell'occupazione e sia su quello professionale e formativo.

Le parti concordano nel definire l'organizzazione dell'osservatorio congiuntamente una serie di incontri pertinenti l'attivazione di iniziative comuni per la regolamentazione e del monitoraggio circa l'evoluzione della normativa legge 142/01 e per promuovere iniziative atte a coinvolgere i

soggetti istituzionali preposti alla verifica sulla normativa del lavoro, della previdenza e della salute (INPS, INAIL, Direzioni Provinciali del lavoro, Comuni, Provincia, Regioni).

Art. 6

Assunzione Ammissione

In relazione alle caratteristiche professionali tipiche che contraddistinguono l'ammissibilità allo svolgimento delle attività del tassista ed in merito ai criteri di assumibilità, le parti hanno inteso di considerare la documentazione nell'elenco sotto riportato come indispensabile ai fini dello svolgimento del lavoro, rimandando le specificità ai regolamenti interni come previsti in applicazione della legge 142/01:

Dichiarazione sostitutiva di notorietà, con autocertificazione dello stato di mancanza di carichi pendenti, giudizi in corso e pertanto, di non aver riportato condanne penali;

Documenti di riconoscimento in corso di validità;

Certificato di residenza;

Codice fiscale;

Patente di guida;

Certificato di abilitazione professionale rilasciato dalla motorizzazione civile di competenza territoriale;

Iscrizione al ruolo conducenti (istituito presso la camera di commercio locale).

L'assunzione dovrà essere comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificata la data di assunzione, il livello retributivo, il periodo di prova e la qualifica.

Art.7

Periodo di Prova

L'assunzione ammissione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 10 giorni lavorativi.

Il decorso periodo di prova resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia o infortunio.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Qualora alla scadenza del periodo di prova, la cooperativa non procede alla disdetta del rapporto, il socio lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione di anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa cooperativa nei dodici mesi precedenti.

Art. 8 **Classificazione del personale**

Relativamente all'esigenza di definire i profili professionali presenti nelle attività che il mondo della cooperazione svolge per il settore TAXI, le parti hanno proceduto all'individuazione delle seguenti professionalità:

Livello A

Tassisti;

Responsabile di centrale radio-taxi;

impiegato amministrativo;

addetto alla manutenzione e riparazione veicoli taxi;

operatore di call center-radio taxi.

Livello B

Custode auto parco taxi;

addetto alle pulizie.

Art. 9 **Orario di lavoro**

Vista la particolare natura dell'impiego delle attività Taxi, e fatte salve le previgenti disposizioni di legge in materia di riposo settimanale, lo svolgimento delle prestazioni effettive, ricomprese anche delle attese o della sosta, sono da intendersi omnicomprensive nell'arco della giornata di lavoro, le parti convengono che la durata dell'orario contrattuale individuale del lavoratore è di norma distribuita per 26 giornate di lavoro mensili, pari a 173 ore mensili, indice parametrico e quale criterio di riferimento per tutti i trattamenti normativi, retributivi, assistenziali e previdenziali.

Art.10

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.

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 rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto.

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.

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.

La maggiorazione retributiva è del 15% (quindici percento) per le prestazioni di lavoro c. d. supplementare;

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. Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa per il quale è richiesta la forma scritta e deve essere 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. 11
Retribuzione

Le parti, considerando la particolare natura dello svolgimento delle attività, così come individuate nell'ambito dell'istituto dell'orario di lavoro, stabiliscono che la retribuzione, commisurata ai livelli professionali come individuati nella classificazione professionale, è così unicamente strutturata:

| Tabella retribuzioni mensili | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| Minimo tabellare | |
| Livello | Retribuzione mensile |
| A | €963,00 |
| B | €940,00 |

Art. 12
Mensilità aggiuntive

Annualmente viene corrisposta la tredicesima mensilità pari ad una retribuzione lorda mensile, commisurata ai livelli professionali, come individuati nella classificazione professionale, ricompresa degli aumenti periodici di anzianità maturati. Tale mensilità aggiuntiva si riferisce all'anno corrente di competenza e sarà erogata nel mese di dicembre di ogni anno.

Art. 13
Aumenti periodici di anzianità

Sarà corrisposto per ogni triennio di anzianità di servizio presso la stessa società cooperativa e fino ad un massimo di 5 trienni un aumento a cifra fissa pari a €10.00 mensili.

Art. 14
Diritti e doveri del lavoratore

Le parti si danno atto che fermo restante le procedure inerenti i provvedimenti disciplinari per quanto attiene il rapporto di lavoro subordinato, questo va comunque ad intrecciarsi con diritti e doveri del socio lavoratore e del lavoratore dipendente; si dà conseguentemente atto che è demandato ai regolamenti interni delle cooperative di definire diritti, doveri e provvedimenti relativamente al rapporto associativo, secondo il seguente codice disciplinare.

Art. 15 **Codice Disciplinare**

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione al servizio e della retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni;
- e) licenziamento.

Le mancanze sanzionabili sono:

- Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro lievi mancanze.
- Il provvedimento di cui alla lettera c) potrà essere adottato a carico:
 - Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente che esegua il lavoro con provata negligenza;
 - Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente che arrechi danno per incuria al bagaglio e/o alla merce che deve trasportare o che abbia in consegna oppure non avverta subito la cooperativa degli eventuali danni arrecati;
 - Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente che non si attiene al divieto di fumare nell'autotaxi;
 - Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela committente, verso i suoi colleghi o nei confronti di altri lavoratori;
 - Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente che consumi cibo durante il lavoro;
 - Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente che non mantiene l'auto taxi in condizioni compatibilmente idonee all'esercizio e che non avverta tempestivamente eventuali anomalie dello stesso mezzo;
 - Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza della cooperativa e nei confronti della clientela committente (urlare, bestemmiare, litigare) e che non rispetti i turni previsti alle piazzole di sosta;

Il provvedimento di cui alla lettera d) potrà essere adottato a carico:

- del socio che si assenti arbitrariamente si sottragga agli obblighi di lavoro;
- del socio che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

- del socio recidivo in qualunque dei provvedimenti contemplati ai sensi delle precedenti lettere a) , b) e c)

Art. 16 **Licenziamento con preavviso**

Incorre in tale provvedimento il socio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nel precedente articolo 2, non sia così grave da rendere applicabile la sanzione di cui al licenziamento senza preavviso.

A titolo indicativo il provvedimento di cui sopra potrà essere adottato a carico:

- del socio lavoratore e del lavoratore dipendente colpevole di insubordinazione nei confronti dell'amministrazione organizzatrice e dei pertinenti responsabili;
- del socio lavoratore e del lavoratore dipendente condannato ad una pena detentiva comminata con sentenza passata in giudicato per azione commessa non in conseguenza con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del socio;
- del socio lavoratore e del lavoratore dipendente recidivo in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 2, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui al medesimo articolo salvo il disposto dell'art. 9.

Art. 17 **Licenziamento senza preavviso**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave danno morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

A titolo indicativo il provvedimento di cui al sopra potrà essere adottato a carico:

- Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente colpevole di grave insubordinazione nei confronti dell'amministrazione organizzatrice e dei pertinenti responsabili;
- Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente che abbia compiuto un furto nell'azienda;
- Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente che abbia volontariamente danneggiato materiale di proprietà del cliente committente o della cooperativa;
- Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente che abbandoni il posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza del cliente o comunque compia azioni che implicano gli stessi pregiudizi;

- Del socio lavoratore e del lavoratore dipendente che partecipi ad una rissa e/o provochi un'aggressione, nei confronti di un altro socio.

Art. 18
Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento senza preavviso la cooperativa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di sei giorni.

La cooperativa comunicherà per iscritto al socio lavoratore o al lavoratore dipendente i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art.19
Risarcimento

La cooperativa che intende chiedere il risarcimento del danno, per dolo o grave negligenza, al lavoratore deve preventivamente adottare il provvedimento disciplinare attinente, specificando l'entità del danno.

Art. 20
Recidivita'

Nel caso di recidività, nell'arco di un biennio, potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

Art. 21
Procedimento disciplinare

1. La cooperative deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse.
2. La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni, tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.
3. La contestazione delle infrazioni che danno luogo all'irrogazione delle sanzioni deve essere puntuale con precisa indicazione del fatto addebitato, delle sue circostanze e del tempo in cui si sarebbe verificato sì da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali.

4. La cooperativa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.
5. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi dieci giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.
7. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere portata a conoscenza del lavoratore entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto 6), in una delle seguenti modalità:
 - mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
 - con raccomandata, con avviso di ricevimento, spedita al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza; a tal fine fa fede la data dell'ufficio postale di spedizione;
 - con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.
8. I termini di cui al punto 7) possono essere sospesi, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
9. In mancanza di comunicazione del provvedimento disciplinare entro i termini di cui al punto 7 e fatta salva l'ipotesi di cui al punto 8) il suddetto procedimento disciplinare si estingue.

Art. 22 Collegio conciliazione e arbitrato

1. L'azienda deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse.
2. La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni, tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.
3. La contestazione delle infrazioni che danno luogo all'irrogazione delle sanzioni deve essere puntuale con precisa indicazione del fatto addebitato, delle sue circostanze e del tempo in cui si sarebbe verificato sì da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali.
4. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.
5. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 23
Malattia, infortunio e profilo previdenziale

Vanno considerati nel computo della malattia tutti gli eventi che implicino inabilità temporanea del socio lavoratore o del lavoratore dipendente, desunta dall'apposita certificazione medica e derivanti da cause non attinenti l'attività lavorativa occorsi fuori dell'orario di lavoro e come tali riconosciuti dagli istituti previdenziali

l'assenza deve essere comunicata alla cooperativa entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo il giustificato impedimento.

Il socio lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare alla cooperativa il certificato medico attestante la malattia ed anche nel caso di prosecuzione, entro il secondo giorno successivo quello del suo rilascio, o il giorno immediatamente seguente, nel caso in cui il secondo giorno coincidesse con la domenica o giorno festivo.

Il periodo di comporto da assumere per il calcolo dei periodi di malattia è di 12 mesi effettuati nell'arco temporale di 24 mesi consecutivi precedenti allo stato di malattia in corso.

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

Per quanto riguarda il controllo delle assenze si richiama l'art.5 della L.330/70, nonché la L. 638/83 e le relative disposizioni di attuazione.

In caso di malattia o infortunio sul lavoro la carenza (i primi tre giorni) verrà retribuita solo nel caso di ricovero ospedaliero documentato.

Art. 24
Ferie e permessi ex festività

Le parti si danno atto che in applicazione all'istituto delle ferie e all'istituto dei permessi ex festività, ogni socio lavoratore ed ogni lavoratore dipendente ha diritto annualmente a 4 settimane di ferie, ossia 24 giornate di ferie a cui si aggiungono anche le 4 giornate pertinenti i permessi ex festività, determinandosi un ammontare complessivo di 28 giornate fruibili entro 18 mesi dalla loro maturazione, fermo restante che almeno 2 settimane consecutive delle ferie maturate siano fruito nell'anno di maturazione.

Art. 25
Norme di prima applicazione

Le parti congiuntamente convengono ed accettano qualora siano emanati provvedimenti legislativi in materia, saranno realizzati uno o più incontri al fine di armonizzare quanto contrattualmente previsto, entro tre mesi dall'entrata in vigore dell'eventuale legge di modifica.

Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente contratto, hanno voluto espressamente disciplinare per il settore Taxi il trattamento contrattuale collettivo nazionale di cui al comma 1, art.3 della legge 3 aprile 2001, n.142. A tal fine gli importi derivati dall'applicazione del presente CCNL saranno resi omogenei, in termini di istituti ricompresi, con quelli in essere in ogni cooperativa.

Art. 26 Diritti Sindacali e di Associazione

Art.25 - 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 con comunicazione almeno 48 prima la data dell'assemblea.

Art. 27 Rappresentanze sindacali

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.

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 OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

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

Art. 28 **Contributo di assistenza contrattuale**

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative aderenti, che applicano il presente contratto, verseranno direttamente alla Sede Centrale dell'UNCI, un contributo *una tantum* pari allo 0,50% da calcolarsi sulle retribuzioni lorde corrisposte ai soci lavoratori ed ai lavoratori dipendenti, in servizio alla data di stipula del presente contratto, e assoggettate a contribuzione afferenti il mese di dicembre 2005. Mentre per i soci lavoratori e lavoratori dipendenti assunti nel corso dell'anno 2005, in data posteriore alla stipula del presente CCNL, detto contributo sarà calcolato sulle retribuzioni corrisposte entro il mese dicembre 2005. Per i soci lavoratori e per i lavoratori dipendenti assunti dopo il 2005, entro il terzo mese di lavoro successivo alla data di assunzione. Le cooperative non aderenti verseranno all'UNCI, per ogni socio lavoratore e lavoratore dipendente, un contributo pari allo 0,50% del monte salari mensile denunciato all'INPS .

Le Aziende daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alle OO.SS.

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.

Art. 29
Esclusività di stampa- Distribuzione contratti

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.

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

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al 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.

Art. 30
Mobilità e mercato del lavoro

Art. 33- 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.

Art. 31
Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 34 – E' costituita, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, 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 dall'art. 14 del presente CCNL;
- h) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa dagli Artt. del presente CCNL.

Art. 32
Composizione delle controversie

Art. 35 - 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.

Art. 33 Contratti di riallineamento

Art. 36 - Il presente CCNL recepisce l'intera normativa vigente in tema di Contratti di riallineamento retributivo.

Letto, confermato e sottoscritto

UNCI

UNSIIC

FAST – CONFISAL

FAST TAXITALIA - CONFISAL

CONFISAL