

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER LE COOPERATIVE E LE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ NEL SETTORE
"RADIOTAXI E AUTOSERVIZI PUBBLICI NON DI LINEA E AFFINI"**

L'anno 2009 il giorno 20 del mese di novembre in Roma



Tra

URITAXI
Unione di Rappresentanza Italiana dei Tassisti
Via del Casale Lumbroso, 167 - 00166 Roma
Codice Fiscale 04351891008

- **U.N.C.I.** (Unione Nazionale Cooperative Italiane), rappresentata dal Presidente Nazionale Pasquale AMICO;
- **U.R.I.** (Unione Radio Taxi d'Italia) rappresentata dal Presidente Loreno BITTARELLI, assistito da Marco VANNUTELLI, Maria Cristina RONZONI e Gianluca BIGI;

Pasquale Amico
Loreno Bittarelli
Marco Vannutelli
Maria Cristina Ronzoni
Gianluca Bigi

- **F.A.S.T. Trasporto non di linea**, rappresentata dal Segretario Nazionale, Alessandro ATZENI e da Vincenzo CRISTOFANELLI;
- **F.A.S.T./CONF.S.A.L.** (Federazione Autonoma dei Sindacati Autonomi dei Trasporti), rappresentata dal Segretario Generale Pietro SERBASSI e dal Segretario Nazionale Francesco MARCELLI;
- **U.R.I. - TAXI**, rappresentata dal Vice Presidente Walter CATANESE;

assistite da

Walter Cataneese

- **CONF.S.A.L.** (Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori), rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo NIGI;

**UNIONE DEI RADIOTAXI
D'ITALIA - U.R.I.**
Via del Casale Lumbroso, 167
00166 ROMA

si è stipulato

Marco Paolo Nigi



il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Cooperative e le Imprese esercenti attività nel settore "RADIOTAXI" che sostituisce e rinnova:

il "CCNL per i soci e i dipendenti delle Cooperative e le Imprese esercenti attività nel settore **"RADIOTAXI e AUTOSERVIZI PUBBLICI NON DI LINEA e AFFINI"**, stipulato in data 02.07.2009 tra le Associazioni datoriali UNCI e URI e le OO.SS. FAST-CONFSAL, FAST TAXITALIA-CONFSAL, URI-TAXI, FAST Noleggio con conducente e

Handwritten mark

servizi di trasporto pubblico CONFISAL, assistite dalla Confederazione Sindacale CONFISAL.

Paton
Paton

Paton

Paton

Paton

Paton

Paton

Paton
Paton

INDICE

Art. 1 - Campo di applicazione	Pag. 9
Art. 2 - Decorrenza e Durata	Pag. 9
Art. 3 - Efficacia C.C.N.L.	Pag.10
Art. 4 - Esclusività di stampa	Pag.10
Art. 5 - Distribuzione C.C.N.L.	Pag.10
Art. 6 - Livelli di contrattazione	Pag.10
Art. 7 - Contrattazione Nazionale	Pag.10
Art. 8 - Contrattazione Aziendale	Pag. 11
Art. 9 - Ente Bilaterale Paritetico	Pag. 12
Art. 10 - Permessi sindacali	Pag. 12
Art. 11 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	Pag. 14
Art. 12 - Commissione Nazionale/regionale di Garanzia	Pag. 16
Art. 13 - Patronati	Pag. 17
Art. 14 - Controversie	Pag. 18
Art. 15 - Sicurezza sui luoghi di lavoro	Pag. 21
Art. 16 - Informazione	Pag. 21
Art. 17 - Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	Pag. 22
Art. 18 - Tutela della privacy	Pag. 23
Art. 19 - Assunzione	Pag. 23
Art. 20 - Periodo di prova	Pag. 24
Art. 21 - Lavoratori stranieri	Pag. 25
Art. 22 - Lavoratori portatori di handicap ed esigenze di cura	Pag. 25
Art. 23 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro	Pag. 26
Art. 24 - Lavoratori tossicodipendenti e lavoratori affetti da etilismo	Pag. 26
Art. 25 - Tipologie contrattuali	Pag. 26
Art. 25A - Lavoro a tempo determinato	Pag. 29
Art. 25B - Lavoro part-time	Pag. 33
Art. 25C - Contratto intermittente	Pag. 35
Art. 25D - Apprendistato	Pag. 46
Art. 25E - Telelavoro	Pag. 47
Art. 25F - Contratto di lavoro somministrato a tempo determinato	Pag. 49
Art. 25G - Tirocinio o Stage Formativo	Pag. 49
Art. 25H - Lavoratori atipici	Pag. 50
Art. 26 - Declaratoria e Classificazione del personale	Pag. 52
Art. 27 - Mansioni Promiscue, Mansioni Superiori	Pag. 52
Art. 28 - Passaggio di livello	Pag. 53
Art. 29 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva	Pag. 53
Art. 30 - Orario di lavoro	Pag. 54
Art. 31 - Banca Ore	Pag. 55
Art. 32 - Lavoro Domenicale-Festivo	Pag. 55
Art. 33 - Lavoro Notturmo	Pag. 55
Art. 34 - Lavoro Straordinario	Pag. 55
Art. 35 - Lavoratori a turni	Pag. 56
Art. 36 - Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti	Pag. 56
Art. 37 - Trasferta	Pag. 58
Art. 38 - Distacco	Pag. 58
Art. 39 - Trasferimento	Pag. 58
Art. 40 - Indumenti e attrezzi di lavoro	Pag. 59
Art. 41 - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi	Pag. 59
Art. 42 - Intervallo per la consumazione dei pasti	Pag. 59
Art. 43 - Ferie	Pag. 59
Art. 44 - Aspettativa	Pag. 61
Art. 45 - Congedo matrimoniale	Pag. 61
Art. 46 - Maternità e paternità del lavoratore	Pag. 61
Art. 47 - Volontariato	Pag. 65
Art. 48 - Lavoratori studenti	Pag. 65
Art. 49 - Malattia e Infortunio	Pag. 66
Art. 50 - Divieti	Pag. 70
Art. 51 - Risarcimento danni	Pag. 70
Art. 52 - Ritiro della patente di guida	Pag. 70
Art. 53 - Provvedimenti disciplinari	Pag. 70
Art. 54 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso	Pag. 75

Luca Trabucchi

Albino

Amor

Amor

Carlo

H.P.

Albino

Petroni
Udine

Art. 55 - Cessione - Trasformazione - Liquidazione
 Art. 56 - Occupazione femminile
 Art. 57 - Tutela contro le molestie sessuali
 Art. 58 - Tutela contro il mobbing
 Art. 59 - Trattamento economico
 Art. 60 - Piani di avviamento e trattamento economico del socio coimprenditore
 Art. 61 - Indennità
 Art. 62 - Corresponsione della retribuzione
 Art. 63 - Reclami sulla busta paga
 Art. 64 - Trattamento di fine rapporto
 Art. 65 - Previdenza complementare
 Art. 66 - Fondo paritetico interprofessionale
 Allegato A) - Piano formativo apprendistato e contratto individuale
 Allegato B) - Tessera sindacale

Pag. 76
 Pag. 76
 Pag. 76
 Pag. 77
 Pag. 77
 Pag. 79
 Pag. 81
 Pag. 82
 Pag. 82
 Pag. 82
 Pag. 83
 Pag. 84
 Pag. 85
 Pag. 90






Costa

Lil
 From





PREMESSA

Obiettivo delle Parti Firmatarie è la tutela dei diritti e lo sviluppo delle condizioni culturali, morali, professionali, giuridiche ed economiche dei propri associati, basata sul fondamento della libertà, della giustizia sociale, della partecipazione alla soluzione dei problemi che caratterizzano il confronto tra produzione e lavoro. Le Parti Firmatarie perciò respingono tutte le forme di capitalismo selvaggio finalizzate, di fatto, alla distruzione della realtà cooperativistica e si propongono di attuare piattaforme contrattuali improntate al Mercato Sociale del Lavoro, ovvero, dell'uomo e del valore al centro dell'economia, di cui è massima espressione l'impresa cooperativa, ove è appunto l'uomo a precedere il lavoro.

Nello specifico, le Parti Firmatarie intendono:

1. rappresentare, tutelare e promuovere gli interessi delle cooperative e dei loro soci-lavoratori, rappresentandoli a livello sindacale e di categoria;
2. stimolare la solidarietà e la collaborazione fra cooperative, soci-lavoratori e società civile;
3. elaborare e sostenere le politiche sindacali e gli interessi collettivi delle cooperative e delle loro relative maestranze;
4. tutelare, sviluppare ed incrementare il modello di impresa cooperativa favorendo l'occupazione in ogni settore economico-sociale;
5. collaborare per la risoluzione dei problemi di ordine tecnico, economico, finanziario, amministrativo, legale e sociale delle cooperative per agevolare un'occupazione libera e dignitosa dei soci-lavoratori;
6. promuovere e coordinare tutte le iniziative dirette ad ottenere la riduzione dei costi ed il miglioramento della produzione di beni e servizi, senza nocimento per la "forza lavoro" e negli interessi dei propri rispettivi iscritti;
7. coordinare e risolvere i problemi relativi alla regolamentazione ed alla disciplina dei rapporti di lavoro dei settori cui appartengono i soci-lavoratori e le cooperative;
8. favorire il raggiungimento di accordi per il regolamento delle relazioni industriali che interessano la contrattazione collettiva, stipulare accordi economici e sindacali al fine di assicurare il regolare svolgimento delle attività delle cooperative e dei soci-lavoratori.

Le OO.SS. UNCI e CONFSAL firmatarie, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali sottoscritto in data 22/01/2009, ritengono che il presente CCNL, disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e vincolante esclusivamente per gli aderenti alle medesime Organizzazioni, rispetti i contenuti dell'accordo quadro in parola.

Il presente CCNL, infatti, che è di durata triennale, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Le Parti Firmatarie, infine, richiamano nell'applicazione del presente articolato, la legge n. 183/2010 (cd. Collegato Lavoro), nonché il d.lgs. n. 167/2011 e succ.mod. (T.U. sull'apprendistato) e la recente Riforma del Mercato del Lavoro (L.n.92/2012 e succ. mod.)

Conseguentemente viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per suddetto triennio di vigenza l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA - *Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione* - invece del tasso di inflazione programmata.

Le Parti Firmatarie ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, avrà un ruolo centrale il 2° livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In esso si individua la necessità di incrementare e rendere strutturali quelle misure volte ad incentivare, in

termini di riduzione di tasse e contributi, gli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa cooperativa. Gli accordi di secondo livello potranno avere una durata triennale e potranno essere sottoscritte esclusivamente dalle parti stipulanti il presente Accordo.

Le Parti Firmatarie intendono dare, con il presente articolato, una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile. Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa, in un contesto di riconosciute libertà associative, anche in considerazione delle novità introdotte dall'Accordo Interconfederale del 28/06/2011 e dall'art. 8 della legge n. 148/2011 e succ.mod.

Si conviene, quindi, di realizzare il presente CCNL per i lavoratori che operano nell'area merceologica taxi al fine di migliorare il servizio, di valorizzare le professionalità e di dare sviluppo alla cooperazione e tutelare i diritti dei lavoratori, nel doveroso riconoscimento delle peculiarità dell'impresa cooperativa. A tal fine ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del CCNL e degli eventuali accordi di 2° livello stipulati in base ai criteri da esso previsti in ossequio alla legislazione vigente.

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

Sulla base di tali principi le Organizzazioni dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori stipulanti 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 ritengono anche 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 alla azienda di tipo tradizionale dell'impresa cooperativa caratterizzata dalla figura del socio coimprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso.

A tal riguardo, infatti, si evidenziano le potenzialità e la centralità della figura socio coimprenditore, in quanto capace di garantire un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione/recessione producono sull'occupazione, soprattutto alla luce dell'attuale crisi economico-finanziarie e dei suoi riflessi sul mercato del lavoro.

Se è vero che *"nella cooperativa, il lavoratore non produce per altri ma per se stesso, e ciò libera enormi capacità di lavoro scrupoloso e di più alto livello, che il capitalismo comprime"* (Marshall) è dunque conseguente che il socio co-imprenditore non deve essere equiparato al lavoratore subordinato non socio.

La prestazione svolta dal socio co-imprenditore dà luogo ad un conferimento reso in virtù del contratto sociale e trova dunque fondamento in un vincolo associativo, prima che in un rapporto negoziale di scambio. Il trattamento economico del socio coimprenditore è costituito dalla rendita d'impresa.

Secondo l'art. 1 comma 3 della Legge n. 142/2001, l'attività lavorativa svolta dal socio coimprenditore — nell'ambito di rapporti mutualistici e sulla base di previsioni di regolamento della Cooperativa volte a definire la organizzazione del lavoro dei soci coimprenditori — può comportare l'instaurazione di un rapporto di lavoro *"in forma autonoma o subordinata, o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali"*.

Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio coimprenditore di Cooperativa, oltre che in forma autonoma o subordinata, può essere resa «in qualsiasi altra forma», il Legislatore riconosce la possibilità di inquadrare il lavoro umano in schemi contrattuali diversi da quelli determinati dal legislatore stesso, in virtù del principio di autonomia negoziale sancito dall'articolo 1322 comma 2 cod. civ. ai sensi del quale «le parti possono anche concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».

La Legge n. 142/2001 prevede espressamente l'esistenza di due rapporti tra socio coimprenditore e Cooperativa: il rapporto associativo e il rapporto di lavoro. In particolare il rapporto di lavoro era inizialmente indicato come *"ulteriore e distinto"* rispetto al rapporto associativo; a seguito della riforma introdotta dalla Legge n. 30/2003, il rapporto lavorativo del socio coimprenditore è da considerare *"ulteriore"* ma non più *"distinto"* rispetto al vincolo associativo. In tal senso la riforma ha voluto sottolineare la preminenza del rapporto associativo nell'economia del contratto: il rapporto di lavoro è quindi strumentale al vincolo di natura associativa.

Le conseguenze pratiche di questa impostazione sono evidenti: a prescindere dalla forma giuridica con cui viene concretamente resa, la prestazione lavorativa rimane infatti finalizzata al raggiungimento degli scopi sociali.

Considerare i soci coimprenditori solo dipendenti della cooperativa costituisce una visione riduttiva e parziale della figura medesima perché essi concorrono:

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

Fondamentale, in ogni caso, è il Regolamento interno che deve provvedere a disciplinare il regime applicabile in concreto ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dalla cooperativa (art. 6 della Legge n. 142/2001). Ogni cooperativa di lavoro deve infatti dotarsi di un regolamento nel quale debbono essere indicate e disciplinate le tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci coimprenditori. Il regolamento deve contenere altresì il "richiamo" al C.C.N.L. applicabile.

Esso disciplina inoltre le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da

parte dei suddetti soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato.

Il Regolamento è pertanto un elemento fondamentale di organizzazione del lavoro, uno strumento estremamente agile che consente di adattare la regolamentazione dei rapporti di lavoro alle esigenze della migliore organizzazione produttiva, nell'ottica del perseguimento dello scopo mutualistico.

Nel regolamento dovrà inoltre essere precisato che per i soci coimprenditori con contratto diverso da quello subordinato (*così come previsto dalla predetta Legge n. 142/2001 e succ. mod.*), il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente C.C.N.L.

Data l'importanza che tale documento riveste nel disciplinare i rapporti di lavoro, il legislatore ha pertanto introdotto la facoltà di procedere alla certificazione del regolamento: si tratta, in sostanza, della validazione delle tipologie contrattuali individuate nel regolamento, così da determinarne - ex ante - la loro ammissibilità ed evitare eventuali contenziosi che potrebbero altrimenti sorgere circa la qualificazione del rapporto. A tal fine le Parti Firmatarie del presente accordo attribuiscono fondamentale importanza alla certificazione di tutti quei negozi giuridici che incidono sui rapporti di lavoro come previsto dal d.lgs. n. 276/2003 e dalla legge n. 183/2010 e succ.mod., rafforzando il ruolo dell'Ente Bilaterale al fine di validare le tipologie contrattuali previste nel Regolamento.

E' necessario esplicitare ai fini di un'appropriata stesura di predetto Regolamento che esso, ai sensi della Legge n.142/2001 - costituisce il documento fondamentale per l'attività della cooperativa anche ai fini del dettato del comma IV, art. 7 della legge n. 31/2008, ossia dei "trattamenti economici complessivi".

Il presente Contratto prevede l'erogazione del ristorno, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi e secondo i criteri e le modalità previste dalla Legislazione vigente, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente integralmente parte del trattamento economico complessivo.

Le Parti stesse intendono disciplinare le peculiarità inerenti i rapporti lavorativi per una migliore efficienza e valorizzazione di tutte le professionalità appartenenti alla categoria dei lavoratori del trasporto pubblico non di linea ai sensi della legge n. 21/1992 e s.m.i. con le correlate norme regionali e territoriali.

Le OO.SS stipulanti si impegnano, altresì, ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e di denuncia di eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" o cosiddetto "grigio" e allo sfruttamento della manodopera minorile ovvero straniera che degradano il rapporto di lavoro e si pongono in aperto contrasto con la legislazione vigente in materia e la morale comune.

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.

TITOLO I - Validità e sfera di applicazione del contratto-

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

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, dei soci e dipendenti delle Cooperative e Imprese che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel settore Taxi nonché attività considerate ausiliarie.

A titolo esemplificativo:

- servizio taxi con autovettura, motocarozzetta, natanti e veicoli a trazione animale;
- radiotaxi;
- servizi di trasporto innovativo;
- servizi amministrativi,
- manutenzione automezzi;
- gestione parcheggi e garage;
- autoservizi pubblici non di linea.

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

Le Parti concordano che il presente C.C.N.L. sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente C.C.N.L.

Le parti concordano che, ove esistessero trattamenti economici e normativi non omogenei si incontreranno in sede aziendale ai fini di armonizzarli con quanto previsto dal presente C.C.N.L.

Le Parti stipulanti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive ovvero 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 e Imprese all'applicazione del presente C.C.N.L..

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro, di categoria ed i regolamenti interni delle singole cooperative, purchè non in contrasto con le norme di legge e con lo spirito ed i principi che hanno mosso le Parti per la sottoscrizione del presente accordo.

ART. 2 - DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01/06/2013 e scadrà il 31/05/2016.

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.

Per il rinnovo del presente Contratto, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo, dovrà darne riscontro per iscritto entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, è applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA e

pari al 32% dal 7°mo al 12°mo mese a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto.

La copertura economica di cui all'alinea precedente sarà trattata come anticipo dell'aumento contrattuale e pertanto dovrà essere riassorbita all'atto della corresponsione dei nuovi minimi retributivi rideterminati in base al nuovo accordo.

ART. 3 - EFFICACIA C.C.N.L.

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti delle cooperative datrici di lavoro, dei soci e dei lavoratori dipendenti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente C.C.N.L. o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente da tutte le parti stipulanti.

TITOLO II - Esclusività di stampa e distribuzione CCNL

ART. 4 - ESCLUSIVITÀ DI STAMPA

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 sull'interpretazione del contratto la Parte interessata invierà apposita istanza scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia di cui all'art. 12 del presente CCNL.

La Cooperativa e l'Impresa è tenuta ad affiggere il presente C.C.N.L. nell'apposita bacheca.

ART. 5 - DISTRIBUZIONE C.C.N.L.

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

TITOLO III - Disciplina del sistema delle Relazioni Sindacali

ART. 6 - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le parti stipulanti, dando valenza al duplice livello di contrattazione intendono garantire ancor più le condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché premiare i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Coerentemente con i principi affermati in "Premessa" al CCNL, che ne costituisce parte integrante, le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro su due livelli:

- a. contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b. contrattazione di II livello: contratto territoriale e contratto integrativo aziendale

ART. 7 - CONTRATTAZIONE NAZIONALE

La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle Cooperative e Imprese 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.

Alla contrattazione collettiva nazionale sono demandati tutti gli elementi quadro del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo base dei soci coimprenditori e dei lavoratori dipendenti e delle agibilità ed agevolazioni sindacali riconosciute alle Parti

Sociali stipulanti.

La contrattazione di 1° livello regola, inoltre, gli istituti specificati nel presente CCNL e le seguenti materie:

- a) costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b) costituzione e funzionamento dell'Ente Bilaterale;
- c) regolamentazione e determinazione delle quote di associazione datoriale e sindacale.

ART. 8 - CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La contrattazione aziendale riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale, orientati a disciplinare singole fattispecie e specificità di un singolo territorio e/o cooperativa, oltre alle materie che possono essere disciplinate in deroga alle disposizioni di legge in base a quanto previsto dall'art. 8 c.1 del DL 13/8/2011, n. 138 convertito, con modificazioni, dalla legge 14/9/2011, n.148 (contratti di prossimità).

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

- a) determinazione annuale dell'entità economica del "Premio Produttività" che sarà calcolato, con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti per i lavoratori rispetto agli elementi di reddito legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, riferibili all'andamento economico della cooperativa e dell'Impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività della medesima (a titolo esemplificativo: straordinario, lavoro a tempo parziale, lavoro notturno, lavoro festivo, indennità di turno, etc.- Legge n. 228/2012 artt. 1 c.481; DPCM 20/01/2013; Circolare dell'Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n.11/E del 30/04/2013; Circolare Ministeriale 15 del 3/4/2013)
- b) possibilità di una diversa articolazione e strutturazione dell'orario normale di lavoro, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multiperiodali;
- c) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno, in virtù del sostegno alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- d) determinazione dell'erogazione a favore dei soci coimprenditori e dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo: buono pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, buoni lavoro per lo svolgimento, da parte di terzi, di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio);
- e) determinazione dell'indennità di trasferta;
- f) previdenza ed assistenza integrativa;
- g) piano ferie;
- h) programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;
- i) lavoro straordinario determinato da eventi eccezionali non programmati;
- j) determinazione delle eventuali mensilità aggiuntive;
- k) indennità di servizio;
- l) determinazione dell'importo e delle modalità di corresponsione del contributo per l'anzianità di servizio dopo il raggiungimento degli scatti previsti dal presente CCNL;
- m) stipula c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art.8 della L.n.148/2011 e succ. mod.;
- n) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione territoriale e/o aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo aziendale ha una durata massima triennale.

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, la negoziazione di secondo livello dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione aziendale potrà essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
- le Parti firmatarie non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- in caso di mancato accordo a livello aziendale od anche al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle OO.SS. territoriali, coadiuvate dalle RSA laddove costituite.

ART. 9 - ENTE BILATERALE PARITETICO

L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'articolo 1, commi 1175 e 1176, legge 27/12/2006 n. 296, quelle di cui all'art.76 e seguenti del D.lgs. n. 276/2003 e quelle di cui alla Legge n.183/2010.

Compiti dell'ENTE BILATERALE sono quelli di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre:

- attività di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale;
- integrazione di particolari prestazioni sociali quali l'infortunio, la maternità, borse di studio, prestazioni sanitarie e interventi di sostegno al reddito in caso di crisi aziendale e riduzione di personale.

Le prestazioni erogate dall'ENTE BILATERALE saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

L'Ente Bilaterale svolge attraverso un'apposita Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro attraverso apposite Commissioni Paritetiche di Certificazione istituite a livello Nazionale e territoriale.

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale, la quota contrattuale di finanziamento e servizio è fissata nella misura globale dello 0,20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,15% a carico della parte datoriale e lo 0,05% a carico del socio coimprenditore e del dipendente.

La quota contrattuale di finanziamento dell'ente Bilaterale ha natura retributiva, pertanto la cooperativa e l'Impresa che ne ometta il versamento è tenuta a corrispondere, in alternativa, al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente un E.D.R. di importo pari allo 0,20% della paga base conglobata. L'E.D.R. viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

TITOLO IV- Diritti Sindacali e di Associazione

Al fine di sviluppare reciproche relazioni sindacali, considerate quali strumenti indispensabili per la realizzazione degli obiettivi fissati di concerto, nonché al fine di favorire scambi reciproci di servizi fruibili da ogni aderente alle proprie organizzazioni sindacali si fa espresso richiamo al Protocollo d'Intesa stipulato da UNCI e CONFSAL in data 26/11/2008 e s.m.i.,

ART.10 - PERMESSI SINDACALI

[Handwritten signatures and initials]

Le Parti stipulanti riconoscono che i lavoratori potranno 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 OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..

I lavoratori, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996.

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

In presenza di locali idonei l'assemblea potrà svolgersi anche all'interno della cooperativa o dell'impresa, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 300/1970.

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono:

- nelle cooperative e imprese fino a 100 (cento) soci e lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (RSA);
- nelle cooperative e imprese da 101 (centouno) a 300 (trecento) soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali;
- oltre la soglia dei 300 (trecento) soci o dipendenti ed ogni 300 (trecento) soci o dipendenti possono designare ulteriori 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali di cooperative e imprese fino a 15 lavoratori, saranno concessi permessi retribuiti per lo svolgimento delle loro funzioni, nel numero di otto ore mensili, per le cooperative e imprese oltre le 15 unità si applica quanto disposto dall'art. 23 Legge 300/70.

I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L. usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 (quattro) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 31 della Legge n. 300/1970.

Trattenute quote sindacali - La Cooperativa o l'Impresa effettua a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto dei sindacati interessati in base a delega rilasciata dal socio lavoratore ovvero dal lavoratore dipendente. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna OO.SS. La busta paga dovrà essere integrata con l'indicazione della OO.SS. a cui è corrisposta la relativa trattenuta. La ripartizione avverrà come da delega firmata dal dipendente.

Le Parti stipulanti convengono che, considerati i costi che il presente C.C.N.L. comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative e imprese che applicano il presente Contratto, verseranno alla Sede Centrale dell'UNCI un contributo una tantum pari allo 0.50% del monte salari mensile corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti tramite il mod.DM10/UniEmens, utilizzando il codice W550, nei modi previsti dalla convenzione INPS/UNCI come specificato nella circolare INPS n. 105/2003.

L'UNCI si impegna a stornare a URI il 50% delle somme percepite a titolo di assistenza contrattuale entro 30 giorni dall'accredito da parte dell'INPS.

Diritto di affissione - Le rappresentanze sindacali aziendali hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi messi a disposizione dalla Cooperativa o dall'Impresa

[Handwritten signatures and initials]

all'interno dell'unità produttiva e in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

NOTA A VERBALE UNCI

Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal titolo III della legge n. 300/1970 subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo status di socio, così come previsto ai sensi della Legge n. 142/2001 e successive modificazioni.

ART.11 - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

L'elezione e/o designazione del RLS costituisce un'iniziativa delle OO.SS. e la loro presenza è aggiuntiva rispetto ai componenti delle RSA, ove costituite.

Nelle Cooperative o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto.

In presenza di più di 15 lavoratori il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti in aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL per delega dei lavoratori iscritti nomineranno un rappresentante di lavoratori alla sicurezza territoriale.

Elezione


L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato o determinato, purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Attribuzioni del RLS

Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

- accede ai luoghi di lavoro;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella cooperativa, impresa o unità produttiva;
- è consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione in materia di sicurezza;
- riceve le informazioni e la documentazione Associativa inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica;

- 
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
 - avverte il responsabile dell'associazione dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

La cooperativa o l'impresa fornisce, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Espletamento funzioni e permessi

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle cooperative e imprese fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle cooperative e imprese da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle cooperative e imprese con oltre 50 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), e), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del D.lgs n.81/2008, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro. Qualora la figura di RLS e RSA coincidano i permessi suddetti saranno ridotti del 50% e non saranno cumulabili con quelli previsti dal precedente art. 10.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

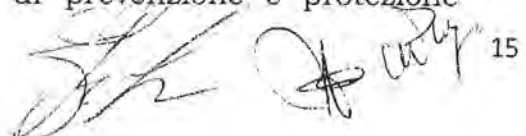
Formazione del RLS

Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti dalla contrattazione aziendale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione



15

adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico è di norma annuale e la durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le cooperative e imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le associazioni che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione e l'aggiornamento dei RLS, i cui oneri sono a carico della Associazione datrice di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Alla formazione del RLS può provvedere l'Associazione di concerto con la RSA.

Ai RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione.

ART. 12 - COMMISSIONE NAZIONALE/REGIONALE DI GARANZIA

Le Parti stipulanti intendono costituire una Commissione Nazionale di Garanzia che, attraverso attività di costante monitoraggio, ha il compito di verificare la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti, anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione ha peraltro anche i compiti di:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione del presente C.C.N.L. e della contrattazione integrativa di 2° livello, ivi compresi i c.d. "contratti di prossimità" di cui all'Accordo Interconfederale del 28/06/2011 ed all'art.8 della l.n.148/2011 e succ.mod. e int.;
- verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. e successive modifiche e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva: il controllo è effettuato anche su richiesta della RSA laddove costituita o, in mancanza, di un solo lavoratore dipendente, ovvero dell'OO.SS. stipulante territorialmente competente;
- esaminare ed interpretare in modo autentico la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Produttività" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello.
- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente C.C.N.L.;
- esaminare e porre soluzioni ad ogni eventuale problema che dovesse insorgere rispetto alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa, indicate nel presente C.C.N.L.

A pena di decadenza, le cooperative e imprese sono tenute a dare alla Commissione Nazionale di Garanzia preventiva comunicazione della volontà di stipulare nuovi contratti a termine.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale, è preclusa alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Composizione e riunione

La Commissione Nazionale di Garanzia, è composta da n. 4 membri, di cui n. 2 membri nominati dalle Organizzazioni datoriali e n. 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L..

La Commissione si riunisce di norma una volta l'anno ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di specifiche esigenze emerse anche in sede di confronto territoriale.

Convocazione della Commissione

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la

verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Nazionale, viene nominato un Segretario su indicazione dei membri presenti alla riunione.

La convocazione della Commissione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o RSA laddove costituita o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali Parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una Parte.

Su accordo delle Parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le Parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Istruttoria e decisione

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le Parti prima di concludere la fase istruttoria.

La decisione assunta dalla Commissione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa in copia alle parti interessate.

Queste sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di Parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la Parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della Parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

ART. 13 - PATRONATI

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività a favore dei lavoratori delle associazioni. I rappresentanti dei Patronati dovranno essere muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Cooperative e Imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività lavorativa. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero dover conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione della cooperativa o dell'impresa, 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 Patronati usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle cooperative o dalle imprese per informazioni di carattere generale.

ART. 14 - CONTROVERSIE

Conciliazione in sede sindacale

Le Parti firmatarie concordano che qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente Contratto ovvero nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, ad eccezione di quelle inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni, queste potranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010.

Il tentativo di conciliazione sindacale, come disciplinato dalla Legge 92/2012, art. 1 c. 37-42, è egualmente previsto in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare.

Le suddette controversie potranno, pertanto, essere devolute alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione competente e qualora a livello locale tale organo non sia stato ancora istituito, la parte interessata potrà avvalersi della Commissione Nazionale di Conciliazione.

La comunicazione della richiesta

di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali

In applicazione dell'art.4 c. 16-22 della L.n. 92/2012 e della circolare n.18/2012 del Ministero del Lavoro che ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa", la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, avvalendosi dell'assistenza tecnica della Commissione di Conciliazione.

Composizione e sede delle Commissioni

La Commissione di Conciliazione, sia Nazionale che Territoriale, è composta da rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL in misura paritetica.

Il Presidente della Commissione viene individuato al suo interno di comune accordo tra le Parti Sociali, come da regolamento emanato a cura delle stesse Parti.

Le riunioni delle Commissioni si terranno presso le sedi individuate di comune accordo tra le Parti Sociali.

Attivazione della procedura di conciliazione

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione Paritetica di cui al presente articolo.

La richiesta, ai fini della sua ammissibilità, deve essere inviata per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo ad attestare la data di ricevimento.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente, tramite i suddetti mezzi, copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

L'istanza di richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (dati identificativi e relativi indirizzi), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova la cooperativa o l'impresa alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della cessazione del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la Commissione di Conciliazione.

La suddetta Commissione deve provvedere alla convocazione delle parti entro 30 giorni dalla data di ricezione dell'istanza, indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Commissione rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni, entro 45 giorni dalla data di ricevimento della richiesta, salvo facoltà delle parti, di comune accordo, di chiedere una proroga finalizzata alla ricerca di un accordo.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle Parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Nel caso di mancata conciliazione, le Parti sono tenute a redigere nell'apposito processo verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo.

Ai sensi dell'art. 411 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, il processo verbale di avvenuta conciliazione deve essere depositato a cura di una delle parti o per il tramite di un'Associazione sindacale presso la Direzione Territoriale del lavoro territorialmente competente. Il direttore, ovvero un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvederà al successivo deposito presso la cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Risoluzione pacifica controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale o di Commissione, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..

Decisioni

Le decisioni assunte in sede sindacale o dalla Commissione Territoriale di Conciliazione ovvero quella Nazionale, non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia.

Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

1. il termine per l'emanazione del lodo, che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
2. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
3. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti e pertanto non impugnabile anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le Parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il giudice del lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti stipulanti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione (ENTE BILATERALE) di cui all'art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche (L.n.183/2010). Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali, le Parti stipulanti il presente CCNL assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse, attraverso un esame congiunto tra Direzione e RSA, assistite dalle rispettive OO.SS. stipulanti il presente Contratto.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla presente C.C.N.L., le Parti potranno avvalersi del supporto della Commissione Nazionale di Garanzia.

ART. 15 - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La cooperativa o l'impresa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato del D.lgs. n. 81/2008 e succ.mod., anche in considerazione del D.M. 12/12/2000 così come modificato dal D.M. 03/12/2010 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- a. strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;
- b. caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- c. modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
- d. livello di informazione/formazione dei lavoratori;
- e. stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione aziendale.

Le parti stipulanti il presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle cooperative e imprese, 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 coimprenditore e del lavoratore 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 e in base alle risultanze della valutazione dei rischi aziendale, la cooperativa e l'impresa fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione individuale (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc) osservando tutte le necessarie precauzioni igieniche.

Ciascun socio coimprenditore e lavoratore, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri 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 compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria dei soci coimprenditori o di altri lavoratori dipendenti;
- f) si sottopongono ad eventuali controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- g) contribuiscono, 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 dipendenti durante il lavoro.

ART. 16 - INFORMAZIONE

I lavoratori hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con

particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansione;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, etc.

La cooperativa e l'impresa provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della cooperativa o dell'impresa in generale;
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e prevenzione incendi;
- sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente;
- sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni della cooperativa o dell'impresa in materia;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

ART. 17 - FORMAZIONE SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie, etc.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche rispetto alle sue competenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Per la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione si rimanda all'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011.

Una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico deve essere previsto per quei lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza; in attesa della emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs n. 81/2008 e ss.mm., continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al Decreto del Ministro dell'Interno 10 marzo 1998 attuativo dell'art. 13. D.lgs.

n. 626/1994 e, per gli addetti al primo soccorso, le disposizioni del D.M.388/2003.

I lavoratori debbono frequentare percorsi formativi di aggiornamento, ogni 5 anni dall'effettuazione dell'ultimo corso formativo, della durata minima di 6 ore con argomenti che non riproducano contenuti già proposti nei corsi base ma abbiano attinenza con:

- approfondimenti giuridico-normativi;
- aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori;
- aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in cooperativa e impresa;
- fonti di rischio e relative misure di prevenzione.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con l'ENTE BILATERALE, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile ai lavoratori per permettere loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori stranieri, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2 comma 1 lett. i) del D.lgs. n. 276/2003 e ss.mm. e costituiscono crediti permanenti.

Ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

I contenuti specifici della formazione rispetto ad attività e mansioni nonché una diversa durata dei corsi, fermo restando le durate minime suddette, sono demandate alla contrattazione aziendale che potrà prevedere una modulazione diversa anche dell'aggiornamento periodico in relazione all'evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

Per quanto non espressamente disciplinato si richiama il D.lgs.n.81/2008 e *suc.mod.* nonché i

collegati atti legislativi e amministrativi.

ART. 18 - TUTELA DELLA PRIVACY

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS. n. 196/2003 e *succ.mod.*

TITOLO VI - Costituzione e tipologia del rapporto di lavoro-

ART. 19 - ASSUNZIONE

I dipendenti devono essere assunti secondo le norme di legge.

Nella lettera di assunzione predisposta su carta intestata della cooperativa o dell'impresa, devono essere contenuti i seguenti dati:

1. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
2. la causale dell'apposizione del termine nei contratti a tempo determinato, salvo i casi previsti dall'art. 1 co.1bis del D.lgs. n. 368/2001
3. il C.C.N.L. applicato;
4. la durata del periodo di prova;
5. la categoria professionale della classificazione di cui al presente CCNL alla quale il lavoratore viene assegnato, la qualifica, il titolo delle mansioni;
6. il trattamento economico iniziale;
7. il luogo di lavoro;
8. la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite SAOL;
9. l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
10. le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dal Regolamento della Cooperativa o dell'Impresa, purché non contrastanti con le norme di legge.

Nella lettera di assunzione deve inoltre essere indicato il cognome e nome del legale rappresentante, la ragione sociale, il codice fiscale, la sede legale e la eventuale altra sede della cooperativa o dell'impresa nonché tutti quei dati prescritti dal D.Lgs. 152/97.

La lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore per accettazione. All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a presentare:

- la carta di identità o altro documento equipollente ovvero il permesso o un titolo di soggiorno in corso di validità, per i lavoratori extracomunitari;
- il codice fiscale;
- la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e l'eventuale variazione agli effetti del diritto;
- dichiarazione dell'eventuale stato di mobilità o di disoccupazione del lavoratore;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali, certificati attestanti trattamenti pensionistici in atto;
- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex articolo 2, lett. i), d.lgs. n. 276/03);
- la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente in caso di successivi cambiamenti;
- altri documenti e certificati che la cooperativa o l'impresa richiederà per le proprie esigenze, se dovuti, ovvero previsti nell'ambito della contrattazione di II livello.

In relazione alle caratteristiche professionali tipiche che contraddistinguono l'ammissibilità allo svolgimento delle attività del tassista, il dipendente è tenuto altresì a presentare:

- 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)

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

Al lavoratore dovrà essere rilasciata una ricevuta dei documenti trattenuti che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti, previo rilascio di apposita ricevuta.

Ogni dipendente neo-assunto dovrà ricevere all'atto dell'assunzione copia gratuita del presente CCNL.

NOTA A VERBALE UNCI

La figura del socio in prova, inserita nella categoria speciale, rappresenta una delle novità nell'ambito cooperativo ed è strettamente legata ad un limite quantitativo che prevede il non superamento di un numero pari ad un terzo dei soci cooperatori presenti in cooperativa ed un limite temporale di prova pari a 5 anni al termine del quale si acquisiscono tutti i diritti previsti per gli altri soci.

Considerando le caratteristiche delle tipologie contrattuali previste dal nostro ordinamento giuridico, quelle che possono trovare maggiore applicazione nel contrattualizzare il socio in prova sono:

- contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere anche per quei lavoratori che usufruiscono per ammortizzatori sociali.

Tanto nella prima tipologia quanto nella seconda, la Cooperativa ha la possibilità di valutare se le competenze acquisite possono essere ritenute idonee all'ingresso del socio in prova nella compagine sociale con la qualifica di socio a tutti gli effetti.

ART. 20 - PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova è finalizzato a consentire reciprocamente la valutazione sulla convenienza alla prosecuzione del rapporto contrattuale.

Durante il periodo di prova vi è parificazione economica e normativa tra lavoratori in prova e quelli non in prova.

Il socio o lavoratore dipendente che abbia prestato servizio nella stessa cooperativa o impresa non oltre un anno prima abbia prestato servizio nella stessa Cooperativa per le medesime mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli di inquadramento	Durata periodo di prova
I° Livello	120 giorni di calendario
II° Livello	100 giorni di calendario
III° Livello	90 giorni di calendario
IV° Livello	70 giorni di calendario
V° Livello	60 giorni di calendario
VI° Livello	50 giorni di calendario
VII° Livello	40 giorni di calendario

Ai sensi dell'articolo 12 bis del D.Lgs. n. 61/2000, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la ASL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente. Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

Per i Soci di Cooperativa di cui ai livelli A,B e C, l'assunzione/ammissione potrà avvenire con un periodo di prova non superiore a 15 giorni di effettivo lavoro.

ART.21 - LAVORATORI STRANIERI

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale regolamentati da ciascuna cooperativa o impresa.

Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative della cooperativa o dell'impresa, i lavoratori stranieri potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione, concordando il periodo di godimento con il datore di lavoro.

ART. 22 - LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP ED ESIGENZE DI CURA

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..

Le Cooperative e le Imprese che impiegano lavoratori portatori di handicap compatibilmente con le esigenze lavorative, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico- riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale.

Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di portatori di handicap per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo, un'assistenza continuativa.

Nel caso di oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, la cooperativa e l'impresa potrà procedere alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, con diritto al rientro a tempo pieno.

ART. 23 - LAVORATORI CON PATOLOGIE ONCOLOGICHE E RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedano terapie salvavita che

comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa e comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentono al dipendente all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata anche in maniera frazionata in merito ai singoli interventi terapeutici necessari.

Ai sensi dell'articolo 12 bis del D.Lgs. n. 61/2000, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la ASL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente. Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

ART. 24 - LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI E LAVORATORI AFFETTI DA ETILISMO

Ai lavoratori per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenzionati ad accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari convenzionati o riconosciuti dalle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio- assistenziali, le cooperative e le imprese riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla Legge n. 162/1990.

I lavoratori in aspettativa dovranno presentare alla cooperativa o all'impresa, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.

L'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore a 10 mesi in caso di tossicodipendenza e 5 mesi in caso di etilismo.

Le Cooperative e le Imprese, compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un lavoratore tossicodipendente o affetto da etilismo per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio preposto ne attesti la necessità.

In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

ART.25 - TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Alla luce delle modifiche intervenute alla disciplina di alcune tipologie contrattuali a seguito della Riforma del Mercato del Lavoro - L.n.92/2012 - e delle successive modifiche intercorse con la L.n.134/2012 (ossia la conversione del c.d. D.L. Sviluppo 2012), premesso che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, possono essere utilizzate, entro i limiti previsti dagli articoli che seguono, le seguenti tipologie contrattuali:

Art.25A - Lavoro a tempo determinato

È escluso il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riferibile anche all'ordinaria attività del datore di lavoro, (c.d. causalità) nei seguenti casi:

1. ai fini della stipulazione di un primo contratto di lavoro a termine, purché esso sia di durata non superiore a 12 mesi;

2. senza tetto temporale, qualora l'assunzione avvenga per particolari processi produttivi determinati da:

- avvio di una nuova attività;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

In questo caso la percentuale di assunzione non potrà superare il 6% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al momento dell'assunzione nell'ambito dell'unità produttiva e non potrà essere oggetto di proroga.

A livello aziendale, ai sensi della Legge 99/2013, potranno essere sottoscritti accordi di secondo livello che prevedano il ricorso al contratto a tempo determinato "acausale" per ulteriori casistiche.

Fatta eccezione rispetto a quanto sopra recato, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro, quali:

- assenze di lungo periodo per malattia/maternità/aspettativa/congedi parentali fruiti in modo continuativo;
- sostituzione per ferie;
- sostituzione di lavoratori dichiarati temporaneamente non idonei allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza;
- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- particolari innovazioni tecnologiche/informatiche, progetti straordinari o sperimentali;
- esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10, co.7, lett. a) del D.Lgs. 6/9/2001, n.368 per un periodo non superiore a 18 mesi.

Ulteriori ragioni potranno essere materia di contrattazione di secondo livello con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e con le RSA laddove costituite, che potranno prevederne, in deroga, altre in base alle caratteristiche del territorio e/o della singola cooperativa e impresa. La percentuale massima dei contratti a termine da calcolarsi per quelli di durata non inferiore a 9 mesi, non può superare, nell'anno di calendario, il:

- 15% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle cooperative e imprese fino a 15 lavoratori;
- 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle cooperative e imprese sopra i 15 lavoratori.

Tali limiti non vengono applicati nel caso di contratti a tempo determinato attivati per ragioni di carattere sostitutivo e in ogni altro caso espressamente escluso dalle norme di legge (art.10 c.7 D.lgs.n.368/2001).

La durata massima del contratto, è pari ad un periodo complessivo di 36 mesi; detto tempo è comprensivo dell'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal

contratto individuale di lavoro. Ai fini del calcolo del limite complessivo di 36 mesi si dovranno considerare anche i periodi di missione nell'ambito di contratti di somministrazione (a tempo determinato) aventi ad oggetto mansioni equivalenti.

A tal fine le Parti, considerando come prioritaria l'esigenza di stabilità nel mercato del lavoro e come principale, in ogni caso, il rapporto a tempo indeterminato, concordano di non usufruire della deroga circa la superabilità del termine di 36 mesi.

La stipula di un nuovo contratto a termine dopo la scadenza del precedente è possibile rispettando l'intervallo temporale di 10 giorni, in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi, e 20 giorni in caso di contratti di durata superiore).

Diritto di precedenza

Ai lavoratori che già hanno prestato la propria opera con uno o più contratti a tempo determinato per un periodo superiore a 6 mesi, è riconosciuto il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dalla cooperativa e impresa entro i successivi 12 mesi, con le stesse mansioni e livello retributivo, fermo restando che il lavoratore manifesti la propria volontà entro e non oltre 6 mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta, si estingue come diritto di prelazione, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Apposizione del termine

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni che ne hanno determinato l'adozione.

Retribuzione

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima ed ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello nonché quanto previsto dal 2° livello di contrattazione saranno corrisposte in misura pari a quella prevista per gli altri lavoratori.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. maturato previsto dal presente accordo.

Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art. 6 commi 1 e 2 della Legge n. 604/1966 così come modificati dalla Legge n. 183/2010 e dalla L.n.92/2012, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione ovvero della comunicazione dei motivi (120 giorni a decorrere dal 1° gennaio 2013, L.n. 92/2012).

L'impugnativa deve avvenire per atto scritto, anche di natura extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del ricorrente, anche attraverso l'intervento di un'Organizzazione sindacale in sua rappresentanza.

L'impugnazione perde efficacia se entro i successivi 180 giorni non viene depositato apposito ricorso presso la Cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora tale richiesta sia stata respinta ovvero i suddetti riti si siano conclusi senza il raggiungimento di un accordo, il lavoratore è tenuto a depositare il ricorso entro 60 giorni.

Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine

di 270 giorni è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.

Tali disposizioni trovano inoltre applicazione:

- a. in tutti i casi di licenziamento per i vizi di nullità, annullabilità ovvero inefficacia;
- b. per i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
- c. in presenza di un'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

Art. 25B - Lavoro part-time

Il contratto di lavoro a tempo parziale, caratterizzato da un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L..

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e 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 rappresenta una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato purchè il rapporto di lavoro abbia un orario non inferiore al 60% della prestazione prevista per i lavoratori a tempo pieno.

Tipologie

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

- *Orizzontale*: ad orario di lavoro giornaliero ridotto e comunque non inferiore alle 2 ore lavorative e comunque non meno di 8 ore settimanali;
- *Verticale*: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- *Misto*: combinazione delle modalità del part-time orizzontale con quello verticale.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto e ai fini della prova valgono i periodi previsti dal presente C.C.N.L. per gli eguali livelli a tempo pieno. 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.

La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto da tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa e potrà avvenire esclusivamente con il consenso della cooperativa o dell'impresa e del lavoratore.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.

Inoltre, potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e la cooperativa o l'impresa, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale sino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Sia la richiesta del dipendente di passaggio a tempo parziale quanto l'eventuale richiesta di rientro al tempo pieno come l'accoglimento delle medesime, dovranno risultare da atto scritto. Il contratto a tempo parziale potrà essere rinnovato se pattuito per una durata determinata, su richiesta del dipendente da inoltrare 90 giorni di calendario prima della scadenza del precedente contratto.

Proporzione numerica

Per le assunzioni di personale part-time, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia, si stabilisce come tetto massimo il 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato ovvero un solo contratto a condizione che non ecceda il 30% del personale occupato a tempo pieno.

Tali percentuali possono essere modificate con accordo aziendale con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e con le RSA laddove costituite.

Prestazioni supplementari e straordinarie

La cooperativa o l'impresa ha facoltà di richiedere al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di 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 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 dipendenti a tempo pieno, non richiedono il consenso del dipendente a tempo parziale.

Il rifiuto del dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Per le ore rese per prestazioni supplementari il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti. In sostituzione il lavoratore potrà chiedere che tali ore siano trasformate in riposi compensativi o accantonate in banca ore.

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 dal presente contratto all'art.34 ed in sostituzione il lavoratore potrà chiedere che tali ore siano trasformate in riposi compensativi o accantonate in banca ore.

Clausole di flessibilità ed elasticità

Le Parti interessate, nel rispetto delle norme di legge vigenti, potranno prevedere, con specifico patto scritto, nel contratto a tempo parziale, anche a termine, per esigenze funzionali e/o organizzative:

- *clausole flessibili*, inerenti la variazione della collocazione temporale della prestazione stessa nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno;
- *clausole elastiche*, inerenti la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, limitatamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo e in presenza di casi di necessità della cooperativa o dell'impresa riconosciuti dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove costituita.

In entrambi i casi è necessario il consenso scritto del lavoratore e l'eventuale rifiuto non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Sia la variazione della collocazione temporale che la variazione in aumento della durata della prestazione, sono subordinate ad un preavviso di quattro giorni lavorativi nel caso di lavoro prestato in turni e sette giorni lavorativi nei restanti casi.

Nella stipulazione del patto, il lavoratore può chiedere di farsi assistere dalla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.

In caso di sottoscrizione della clausola di elasticità, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% dell'orario concordato per il part-time e comunque non potrà essere superiore all'orario contrattuale. Le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle Parti sono retribuite con una maggiorazione del 25%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

Le ore lavorate con una modulazione oraria differente da quella pattuita inizialmente dalle parti a seguito dell'applicazione della clausola flessibile, sono retribuite anch'esse con una maggiorazione del 25%.

Al lavoratore è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili od elastiche, nei seguenti casi:

- convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici, presenza di patologie oncologiche per

i quali sussista una ridotta capacità lavorativa o di patologie oncologiche riguardanti il coniuge (anche se persona convivente qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica), i figli o i genitori del lavoratore, convivenza con familiari portatori di handicap (art.12-bis del d.lgs. n.61/2000);

- lavoratori studenti (intendendosi per tali, ai sensi dell'art.10, comma 1, della legge n.300/1970, gli "iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali").

In tutti gli altri casi, decorsi almeno 12 mesi dall'operatività della clausola, il lavoratore ha facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando alla cooperativa o all'impresa un preavviso di quattro mesi.

Retribuzione

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

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore al trattamento economico corrisposto al dipendente a tempo pieno di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

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

Consistenza dell'organico aziendale

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

Diritto di precedenza

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale e adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto al personale da assumere in unità produttive site nello stesso ambito comunale. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio e figli a carico e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica e figli a carico.

Obblighi di informazione

Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, la cooperativa o l'impresa è tenuta ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le Parti stipulanti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale. La cooperativa o l'impresa è altresì tenuta a dare tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso comune, nel caso in cui voglia procedere all'assunzione di personale a tempo parziale. A tal fine prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione sulla base di criteri applicativi disciplinati dalla contrattazione territoriale e/o aziendale.

Part-time temporaneo in caso di malattia o assistenza a familiari

Al lavoratore dipendente affetto da malattia ovvero impegnato nell'assistenza ad un proprio congiunto, è riconosciuto il diritto di presentare richiesta scritta alla cooperativa o all'impresa per la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 mesi o 6 mesi, rinnovabili su sua istanza fino ad un massimo di complessivi 36 mesi, anche non consecutivi. Possono beneficiare della suddetta disciplina i lavoratori dipendenti nei seguenti casi, che riguardino personalmente il lavoratore ovvero il suo coniuge, anche se legalmente separato, ovvero un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi:

- malattia oncologica;
- assistenza a persona anziana non autosufficiente;
- genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni tre;
- genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni quattordici portatore di handicap.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

Nel caso in cui le condizioni che hanno determinato la richiesta di part-time temporaneo vengano meno prima della scadenza del periodo richiesto dal lavoratore, quest'ultimo

potrà ritornare al normale orario di lavoro solo se la cooperativa o impresa non abbia proceduto ad assunzioni a tempo determinato per la sua sostituzione parziale; resta salvo che in quest'ultimo caso il lavoratore rientrerà pienamente in servizio al termine del periodo di part-time temporaneo concordato.

Qualora al termine del periodo massimo di 36 mesi per il part-time temporaneo il lavoratore abbia la necessità di trasformare in via definitiva il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale e se le esigenze organizzative lo consentono, la cooperativa o l'impresa riconoscerà al lavoratore titolo preferenziale nel passaggio stesso.

Art. 25C - Contratto intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata" così come disciplinato dagli artt. 33-40 del D. Lgs. n. 276/2003 e s.m.i. per un numero di giornate non superiore a 400 nell'arco di tre anni solari.

La prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, anche per periodi di durata significativa, purché detti periodi siano intervallati da una o più interruzioni che non determinino, pertanto, una esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione".

Fermo restando che i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012 sia in forza dei "vecchi" requisiti soggettivi (soggetti con meno di 25 anni o più di 45 anni di età) che per i periodi predeterminati ex art. 37 D.lgs.n.276/2003, potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 (compreso) secondo le previgenti causali, la cooperativa o l'impresa potrà fare ricorso al contratto di lavoro a chiamata:

- A) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o saltuario, 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;
- B) nei seguenti periodi predeterminati (nell'arco della settimana, del mese o dell'anno): week-end (intesi dal venerdì pomeriggio alla domenica notte), festività nazionali, periodo natalizio (dal 18 dicembre al 10 gennaio), mesi estivi (intesi da giugno a settembre)

Il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso in ogni caso per prestazioni rese:

- 1. da soggetti con più di 55 anni di età (anche pensionati);
- 2. da soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età;
- 3. per le seguenti attività: fattorini, personale addetto al trasporto di persone e di merci, addetti ai centralini telefonici.

A livello aziendale potranno essere integrate ulteriori figure professionali e/o casistiche rispetto a quelle previste dal R.D. 2657/1923.

La cooperativa o l'impresa ha l'obbligo di adempiere alla comunicazione preventiva del ricorso ad una prestazione lavorativa, alla DTL competente, prima dell'inizio della medesima ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, da considerarsi quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore e non come arco

temporale massimo all'interno del quale individuare i periodi di attività dello stesso.
La comunicazione preventiva di cui sopra non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione.

Non può utilizzarsi il lavoro intermittente:

- nel caso di sostituzione di lavoratori in sciopero;
- salva diversa previsione degli accordi sindacali, nel caso di unità produttive che nei sei mesi precedenti hanno effettuato licenziamenti collettivi o presso cui è operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori con analoghe mansioni;
- nel caso di aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro (ora, l'articolo 29 del decreto legislativo n.81 del 2008). Pertanto, ai fini dell'attivazione di contratti di lavoro intermittente, il DVR deve essere "attuale" e adeguato alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione e informazione proprie dei lavoratori a chiamata.

La cooperativa o l'impresa è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le RSA, ove esistenti,

sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente e l'ENTE BILATERALE ovvero se costituito l'Ente bilaterale territorialmente competente.

Ai lavoratori assunti, sia a tempo indeterminato sia a termine, con contratto di lavoro a chiamata devono essere riconosciuti tutti i diritti di cui al presente CCNL, salvo quanto non compatibile con la natura stessa del rapporto di lavoro.

Forma del contratto

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

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

Indennità di disponibilità

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità nella misura in cui il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore ad un giorno lavorativo.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce alla cooperativa o all'impresa la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è pari al 25% della retribuzione prevista dal presente contratto. Su tale importo si calcolano anche i contributi previdenziali.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto della cooperativa o impresa 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 n. 276/2003 un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Tali disposizioni si applicano esclusivamente nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata.

Retribuzione

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

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima e premio presenza.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto concerne 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, con le rispettive differenziazioni rispetto all'obbligo di disponibilità o meno.

Consistenza dell'organico aziendale

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

Malattia o infortunio

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 la cooperativa o l'impresa 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.

Art. 25D - Apprendistato

Le Parti stipulanti il presente CCNL ritengono che l'istituto dell'apprendistato - come riformato dal D.Lgs. n.167/2011 e succ.mod. e int. e specificato dai collegati atti legislativi e amministrativi nonché come recepito nell'Accordo Interconfederale tra UNCI e CONFSAL siglato in data 24 aprile 2012 - rappresenti non solo un canale tipico di ingresso nel mondo del lavoro per i giovani ma anche un valido strumento per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo attraverso un iter garantito caratterizzato dall'alternanza tra formazione e lavoro.

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e formazione, il legislatore ha previsto le seguenti tipologie di contratto di apprendistato:

1. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
2. contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
3. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

E' rimessa alla Regolamentazione Regionale:

- la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;

- la disciplina e la programmazione dell'offerta pubblica integrativa per l'apprendistato professionale;
- la disciplina dei profili formativi e la durata dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

DISCIPLINA GENERALE

Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e riportare i seguenti requisiti:

Assunzione

- forma scritta del contratto di apprendistato;
- forma scritta del patto di prova;
- per gli apprendisti che debbano acquisire competenze tecnico-professionali specialistiche forma scritta del piano formativo individuale da definire entro 30 giorni dalla stipula del contratto ed a seguito del parere di conformità dell'Ente Bilaterale ENTE BILATERALE. Il piano formativo individuale dovrà essere allegato alla lettera di assunzione;
- specificazione della prestazione lavorativa a cui il lavoratore apprendista verrà adibito;
- qualifica professionale che verrà conseguita al termine del periodo di formazione per l'apprendistato;
- prestazione oggetto del contratto;
- livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- durata del periodo di apprendistato;
- specificazione del nominativo del Referente per l'Apprendistato che dovrà essere interno alla cooperativa o all'impresa, per l'erogazione della formazione. Se la cooperativa o l'impresa intenda avvalersi di un Referente esterno, la struttura esterna provvederà a mettere a disposizione un referente provvisto di adeguate competenze. Il Referente per l'Apprendistato, qualora ne ricorra la necessità, potrà essere sostituito, esclusivamente con atto scritto tra le parti contrattuali;
- Il numero complessivo di apprendisti che una cooperativa o l'impresa può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio; tale rapporto non può superare il 100 per cento per le cooperative o le imprese che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Le cooperative o imprese che non hanno dipendenti qualificati o specializzati o ne ha meno di tre, possono assumere fino a tre apprendisti, fatti salvi i limiti previsti da specifiche norme di legge (ex Legge n. 68/1999; art. 1. comma 1 della Legge n. 223/1991; Legge n. 443/1985);
- applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria estesa alle seguenti forme:
 - a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
 - b) assicurazione contro le malattie;
 - c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
 - d) maternità;
 - e) assegno familiare;
 - f) disoccupazione Aspi e Mini Aspi (dal 2013).

Limitatamente all'apprendistato professionalizzante, la cooperativa o l'impresa che intenda avvalersi del rapporto di apprendistato è tenuta a presentare istanza scritta all'Ente Bilaterale ENTE BILATERALE per il rilascio del parere di conformità per il riscontro della congruità del piano formativo, secondo le modalità previste dall'ENTE BILATERALE stesso. Tale adempimento sarà altresì prescritto per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale.

Decorsi 30 giorni dalla richiesta, vale il silenzio assenso.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato già effettuato, per le medesime mansioni, presso altre cooperative/aziende sarà computato presso la nuova datrice di lavoro al fine del completamento del periodo prescritto di formazione dal presente CCNL, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.

Il libretto individuale o, in alternativa la dichiarazione del percorso formativo, il titolo di studio e gli eventuali corsi professionali, devono essere presentati dal lavoratore all'atto dell'assunzione con contratto di apprendistato, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre cooperative/aziende e riferiti alla medesima qualifica professionale.

Durata

Nel contratto di apprendistato si sostanziano due diversi rapporti: un rapporto di lavoro che ha la medesima natura di un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e un rapporto di apprendistato con durata determinata dalle disposizioni previste per legge e dal presente CCNL che non potrà essere di durata inferiore a sei mesi.

Durante il periodo formativo, il recesso dal rapporto di lavoro è ammesso solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo.

Al termine del periodo di formazione il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto di lavoro nel rispetto del termine di preavviso di cui all'art. 2118 cod. civ. e di quelli previsti dal presente CCNL, con riferimento ai lavoratori impiegati al livello nel quale l'apprendista è inquadrato alla data del recesso.

Ai sensi della normativa vigente (art. 2 comma 1 lett. m del Dlgs. n. 167/2011) la parte che intende recedere dal rapporto, è tenuta a darne comunicazione scritta alla controparte entro i 30 giorni antecedenti alla scadenza del periodo di formazione.

Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

In caso di mancato preavviso, troverà comunque applicazione la disciplina prevista dal presente CCNL in materia di indennità sostitutiva di preavviso.

Periodo di prova

Nel contratto di apprendistato può essere inserito un periodo di prova entro il quale le parti hanno diritto di recedere dal rapporto senza preavviso. Tale periodo, a pena di nullità del patto stesso, deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione dell'apprendista.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a quello previsto dal presente CCNL per il lavoratore qualificato, inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i soci coimprenditori o lavoratori dipendenti della cooperativa o dell'impresa.

Le ore di insegnamento sono comprese nel normale orario di lavoro.

Part-time

Il lavoro parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione di cui agli orari di lavoro del CCNL, fermo restando le ore di formazione e la durata di cui al presente accordo.

Computo nell'anzianità di servizio

Al lavoratore che al termine del periodo di apprendistato venga mantenuto in servizio presso la cooperativa o l'impresa, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Facoltà di assunzione

Le cooperative o le imprese che occupano meno di 10 dipendenti potranno procedere all'assunzione con contratto di apprendistato esclusivamente se al momento della stipulazione di un nuovo contratto di lavoro, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 40% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Le cooperative o imprese che occupano almeno 10 dipendenti potranno procedere all'assunzione con contratto di apprendistato esclusivamente se al momento della stipulazione di un nuovo contratto di lavoro, risultino aver mantenuto in servizio il 30% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti (a decorrere dal 18/07/2015 la percentuale da osservare è del 50%).

Qualora non siano rispettate le predette percentuali, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Nelle percentuali di cui sopra non vanno ricompresi i soci espulsi - a norma di statuto e regolamento - dalla cooperativa, per inadempimento del contratto sociale, i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Sospensione involontaria e proroga periodo di formazione

Il datore di lavoro in presenza di assenze involontarie dell'apprendista, anche considerate singolarmente, che abbiano una durata superiore a 30 giorni consecutivi, dovute a congedi parentali, malattia, infortunio, astensione obbligatoria per maternità ovvero altra causa di sospensione involontaria del rapporto, procederà a prorogare la scadenza del periodo di formazione per un periodo pari a quello della sospensione della formazione, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto all'apprendista la volontà di voler prorogare il periodo di formazione, indicando le ragioni e la data di nuova scadenza.

Ai fini della validità della suddetta proroga, la comunicazione deve giungere all'apprendista non oltre 10 giorni dalla data di scadenza originaria del periodo formativo.

Ferie, permessi, riposi, malattia e infortunio

In materia di ferie, permessi, riposi, malattie e infortunio valgono le previsioni del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti.

Obblighi del datore di lavoro

La cooperativa o impresa che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo di:

- a) vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;

- b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
- e) informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati del suo addestramento;
- f) attestare al termine del periodo di addestramento, affinché possano valere all'interno o all'esterno dell'azienda, le competenze professionali acquisite dall'apprendista e le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore;
- g) comunicare per iscritto all'apprendista, al termine del periodo di addestramento, il superamento della formazione e l'avvenuta qualificazione professionale;
- h) registrare la formazione sul libretto formativo del cittadino, o altro documento avente i medesimi contenuti, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Dlgs. n. 276/2003, anche ai fini del riconoscimento della qualifica professionale acquisita, che potrà essere redatto anche attraverso supporti informatici;
- i) comunicare entro 5 giorni all'Ente Bilaterale UNCI - CONFISAL i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualificazione di cui al punto g);
- j) comunicare entro 5 giorni al Centro per l'impiego territorialmente competente rispetto alla sede della cooperativa o dell'impresa i nominativi degli apprendisti di cui sia cessato il rapporto di lavoro.

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

Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del Referente per l'Apprendistato per la sua formazione e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- prestare la sua opera e seguire gli insegnamenti ricevuti con la massima diligenza e impegno;
- frequentare con assiduità i moduli formativi previsti nel suo piano formativo individuale, nel pieno rispetto delle modalità impartite;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal C.C.N.L. e le norme contenute nei regolamenti della cooperativa o impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione anche se in possesso di un titolo di studio.

Orario di lavoro

Gli apprendisti sono tenuti a svolgere l'orario di lavoro secondo la disciplina prevista dal presente C.C.N.L.

Piano formativo individuale (ALLEGATO A)

Il piano formativo individuale è un documento che deve essere allegato al contratto di apprendistato e in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del lavoratore e degli obiettivi perseguiti mediante il rapporto di apprendistato:

- il percorso di formazione dell'apprendista;
- le competenze possedute e quelle da acquisire in funzione del livello di inquadramento iniziale e finale;
- la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" ed eventuale "extra aziendale";
- l'indicazione del referente per l'Apprendistato, quale responsabile del percorso formativo.

Per gli apprendisti che debbano acquisire competenze tecnico-professionali specialistiche sarà inoltre predisposto un piano individuale di dettaglio, elaborato dalla cooperativa o dall'impresa con l'ausilio del Referente per l'Apprendistato, nel quale verranno indicati specificamente tutti gli aspetti inerenti il percorso formativo teorico e pratico dell'apprendista. Il Piano Formativo Individuale dovrà essere elaborato e sottoscritto entro 30 giorni dall'assunzione dell'apprendista e potrà essere modificato per iscritto in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, della cooperativa o dell'impresa e del Referente per l'apprendistato.

Il profilo formativo è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi e dagli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno alla cooperativa o impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un Referente in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e s.m.i. e dalle eventuali discipline regionali.

Per la sola formazione, interna o esterna all'azienda, di base e trasversale si fa riferimento all'offerta pubblica Regionale che potrà coprire per un massimo di 120 ore per il triennio.

Referente per l'apprendistato (ALLEGATO A)

Il Referente deve essere un dipendente qualificato della cooperativa o dell'impresa inquadrato ad un livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato.

Per ricoprire l'incarico di Referente, il lavoratore deve avere già acquisito una formazione nelle materie nelle quali si appresta a fare l'affiancamento all'apprendista pari ad almeno 16 ore presso gli Enti accreditati e avere un'esperienza professionale pregressa in materia di almeno 3 anni.

Il Referente può essere altresì un lavoratore esterno alla cooperativa o impresa fermo restando il possesso delle competenze di cui precedenti commi.

Il Referente segue e indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso dell'apprendistato, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista.

Inoltre, dovranno tenersi colloqui periodici tra Referente e apprendista al fine di verificare l'andamento del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali dell'apprendista, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, al fine di adottare miglioramenti nel restante periodo di apprendistato.

Ciascun Referente può affiancare non più di 3 (tre) apprendisti contemporaneamente nelle cooperative o imprese con un numero di dipendenti inferiore a 10 (dieci) ovvero 5 (cinque) apprendisti se di dimensioni maggiori, fatte salve le proporzioni numeriche poste

dalla legge-quadro per il settore artigiano.

Il Referente deve essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Al Referente aziendale interno alla cooperativa o impresa, quest'ultima riconoscerà un'indennità mensile da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:

- € 25,00 mensili, qualora affianchi fino a 3 (tre) apprendisti;
- € 35,00 mensili qualora affianchi fino a 5 (cinque) apprendisti.

Contenuti della formazione (ALLEGATO A)

La formazione professionale è articolata in un unico progetto che deve svolgersi all'esterno o all'interno della cooperativa o impresa sempre in coerenza con il Piano Formativo Individuale e con i profili formativi previsti dal presente CCNL.

I datori di lavoro con sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione in cui insiste la sede legale e possono accentrare le comunicazioni al centro per l'impiego, previste dai commi 1180 e seguenti, dell'art. 1 della legge n. 296/2006 nel servizio informatico ove è ubicata la sede legale.

L'apprendista dovrà acquisire competenze di base e trasversali, competenze settoriali e competenze professionalizzanti relative al profilo di assunzione dell'apprendista.

Le aree tematiche approfondite nel corso dell'iter formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell'apprendista e sono così articolate:

- competenze relazionali;
- nozioni di diritto di lavoro e sindacale;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- informatica di base;
- lingua inglese parlata e scritta;
- nozioni di cooperazione;
- conoscenza dello statuto e dei regolamenti della cooperativa o dell'impresa;
- conoscenza dei servizi e delle attività svolte dalla cooperativa o dell'impresa;
- conoscenza delle basi tecniche e teoriche applicate all'interno della cooperativa o dell'impresa;
- conoscenza ed utilizzo delle metodologie lavorative aziendali.

Modalità formative (ALLEGATO A)

La formazione trasversale e professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità e-learning, virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa svolta all'interno della cooperativa o impresa, dovrà, comunque, garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane atte a trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

Requisiti per la capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte della cooperativa o impresa di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo di docenti - anche propri dipendenti - idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze.

Per tali docenti è richiesta un'esperienza professionale minima di 3 anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore ovvero, in mancanza di quest'ultimo, di almeno 5 anni di esperienza.

La docenza potrà essere svolta anche dal legale rappresentante che abbia maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.

Qualora all'interno della cooperativa o impresa le suddette professionalità non siano

reperibili, la cooperativa o impresa dovrà rivolgersi all'Ente Bilaterale ENTE BILATERALE. L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali della cooperativa o impresa ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Fermo rimanendo quanto sopra esplicitato, il riconoscimento della capacità formativa interna è anche demandata alla contrattazione di secondo livello.

La cooperativa o impresa potrà avvalersi per la formazione, trasversale di base o professionalizzante, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, presso la Regione o Provincia in cui svolge l'attività formativa oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale, compresi i Fondi Paritetici Professionali di cui al CCNL.

Fondi paritetici interprofessionali

Le cooperative o imprese interessate all'organizzazione di percorsi formativi aziendali diretti ai propri apprendisti possono accedere ad appositi finanziamenti erogati dal Fondo paritetico interprofessionale costituito dalle Parti Sociali stipulanti il presente CCNL di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 e all'art. 12 del D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. o ad altro fondo interprofessionale scelto dalla cooperativa.

DISCIPLINA SPECIALE PER LE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO ATTIVABILI

1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

È rivolto ai giovani che hanno compiuto 15 anni e fino al compimento di 25 anni, per l'ottenimento di una qualifica professionale o per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione. È attivabile in tutti i settori e la sua durata, nel rispetto del limite di 3 anni ovvero 4 anni nel caso di diploma quadriennale regionale, è determinata dalla qualifica o dal titolo da conseguire.

La regolamentazione dei profili è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome.

Si rinvia alla contrattazione territoriale e/o aziendale la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

L'erogazione della formazione dovrà comunque avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia del Piano Formativo Individuale.

In attesa della disciplina degli istituti di cui sopra, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni previste in materia di apprendistato professionalizzante.

2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

È rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni che potranno apprendere un mestiere o una professione in tutti i settori di attività.

Per i giovani in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs.n.226/2005, potrà essere stipulato già a partire dai 17 anni del lavoratore. Successivamente alla qualifica o diploma ai sensi della normativa appena enunciata, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodo di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Possono essere assunti senza limiti di età, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, i lavoratori in mobilità.

Trovano applicazione per suddetti lavoratori:

- le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, di cui alla Legge n. 604/1966;
- il regime contributivo agevolato, di cui all'art.25 comma 9 della Legge n. 223/1991;

- l'incentivo di cui all'art.8 comma 4 della Legge n. 223/1991.

La presente tipologia contrattuale trova applicazione per tutte quelle qualifiche e mansioni comprese tra il III° ed il VI° livello della classificazione del personale ai sensi dell'art. 26 del presente CCNL.

La formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nel limite delle risorse pubbliche destinate, dall'offerta formativa pubblica, interna od esterna alla cooperativa, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo di 120 ore nel triennio, offerte e disciplinate dalla Regione o dalla Provincia Autonoma: per i contenuti occorre tenere conto dell'età del giovane, del titolo di studio e delle competenze già in suo possesso.

Livello di inquadramento, durata e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il correlato trattamento economico per gli apprendisti sono quelli indicati nella seguente tabella.

Se l'apprendista è provvisto di diploma quadriennale regionale (esclusivamente per l'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale*), la durata dell'apprendistato è 36 mesi.

LIVELLO	MESI		
	Primi 12 mesi	Secondi 12	Ultimi 12 mesi
VI°	-2 livelli	-1 livello	Livello di
V°	-2 livelli	-1 livello	Livello di
IV°	-2 livelli	-1 livello	Livello di
III°	-2 livelli	-1 livello	Livello di
*	-2 livelli	-1 livello	Livello di

* Disciplina al comma 2 del presente paragrafo

Qualora il lavoratore da assumere come apprendista sia in possesso di diploma di laurea o equipollente rilasciato anche da un Paese straniero, ciascuno dei termini di durata di cui alla suddetta tabella dovrà essere ridotto nella misura di 1/3 (un terzo).

Resta salvo che agli apprendisti assunti per l'acquisizione del penultimo livello di inquadramento disciplinato dal presente CCNL, dovrà essere riconosciuto per la prima parte della durata del rapporto formativo il trattamento economico previsto per l'ultimo livello contrattuale.

Al termine del periodo di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà corrisposta la retribuzione di cui all'art. 59 del presente CCNL riconosciuta ai lavoratori impiegati al livello conseguito dall'apprendista.

Durata della formazione

TITOLO DI STUDIO	ORE COMPLESSIVE DI
Diploma di scuola dell'obbligo	200 ore
Attestato di Qualifica	180 ore
Diploma di scuola media	140 ore
Diploma di laurea	80 ore

È facoltà della cooperativa o impresa anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi tenendo conto che per il primo anno non potranno essere inferiori ad 1/3 delle ore complessive previste nel triennio (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011).

Le ore formative previste dalla suddetta tabella sono da intendersi quale limite minimo

che potrà essere derogato *ad melius* in sede di contrattazione di secondo livello territoriale e aziendale.

NOTA CONGIUNTA

Nel caso la cooperativa o l'impresa intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti ma comunque riconducibili alla declaratoria della classificazione del personale di cui all'art. 26 del presente CCNL, potrà richiedere apposita autorizzazione all'Ente Bilaterale Nazionale ENTE BILATERALE, il quale, semestralmente invierà alle Parti Sociali stipulanti il presente CCNL i nuovi profili per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva.

Si precisa che per armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite mediante le diverse tipologie di apprendistato, è istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il repertorio delle professioni ma, nelle more della definizione dello stesso, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Si fornisce qui a seguire un elenco dei profili formativi: Autista di taxi

- Conoscere i processi "caratteristici" della professione di autista, i rapporti con la clientela e le interazioni con le altre funzioni
- Conoscere i criteri generali di conducibilità e viabilità urbanistica, dell'usabilità dell'autoveicolo e dei dispositivi di sicurezza pertinenti
- Saper applicare la metodologie previste dal sistema qualità applicato
- Saper utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite

Addetto alla guida turistica

- Conoscere i processi "caratteristici" per l'accoglienza e accompagnamento di persone singole o gruppi di persone con lo scopo di illustrare le attrattive storiche, artistiche, monumentali, paesaggistiche, nonché le risorse produttive del territorio.
- Conoscere le caratteristiche storico-artistiche e monumentali del territorio, usi e costumi, e tradizioni popolari.
- Acquisire la capacità di gestione di gruppi turistici di diversa natura
- Conoscere e saper interagire in almeno una lingua straniera
- Saper utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite

Addetto alla manutenzione e riparazione veicoli taxi

- Saper applicare la metodologie previste per la manutenzione tecnica degli autoveicoli a tassametro;
- Saper utilizzare i pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite;
- Conoscere la cooperativa o l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto e del processo di erogazione del servizio;
- Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo;
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Saper eseguire interventi di precisione per aggiustare, mantenere e riparare macchine, impianti, dotazioni e attrezzature
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e

di pulizia di strumenti e dotazioni

- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Addetto tecnico di centrale radio-taxi;

- Conoscere i processi tecnologici e di struttura della centrale radio taxi e le interazioni con le altre funzioni aziendali;
- Conoscere i criteri generali di manutenzione tecnica secondo le disposizioni di sicurezza pertinenti;
- Saper applicare la metodologie previste dal sistema qualità applicato;
- Saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti di lavoro e pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite

Operatore di call center-radio taxi

- Conoscere i processi di lavorazione pertinenti i rapporti al cliente e la sua soddisfazione continua;
- Conoscere i criteri generali afferenti l'uso delle apparecchiature telematiche secondo le metodologie previste dal sistema qualità aziendale;
- Saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti di lavoro e pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite

Addetto ad attività amministrative e commerciali d'ordine

- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere ed applicare le tecniche di amministrazione fiscale, di contabilità commerciale e del lavoro
- Saper utilizzare gli strumenti informatici e software applicativi pertinenti a supporto delle attività gestite.
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento e le procedure previste;
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni
- Essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Essere in grado di individuare e risolvere semplici anomalie e disfunzioni ricorrenti
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni di operazioni complesse
- Essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
- Essere in grado di eseguire operazioni fiscali e previdenziali e di gestire attività di acquisto e di fatturazione
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti; Saper organizzare e gestire l'archivio cartaceo ed elettronico.

Addetto alla manutenzione e riparazione dei veicoli

- Conoscere l'impresa nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;
- Conoscere la strumentazione specifica di diagnosi utilizzata nell'ambito di guasti meccanici ed elettronici delle vetture;
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro;
- Controllare lo stato di efficienza delle attrezzature;
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale;
- Saper riconoscere il tipo di guasto, di natura meccanica/elettronica, nonché sui dispositivi elettronici in dotazione alla vettura taxi e valutare l'intervento più efficace da eseguire;
- Saper eseguire sia interventi meccanici/elettronici di ordinaria manutenzione che riparazioni più complesse delle autovetture;
- Saper effettuare interventi di allestimento e manutenzione dei dispositivi propri delle vetture

adibite a taxi (radio, tassametro, dispositivi per il pagamento a mezzo bancomat, ecc.)

- Saper operare in un'ottica di qualità e soddisfazione del cliente;
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo da poter assicurare un più efficiente utilizzo delle dotazioni;
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Art. 25E - Telelavoro

Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sede della cooperativa o impresa.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale che fa, quindi, parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla stessa.

Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali della cooperativa o impresa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo della stessa. Per comparabile si intende il dipendente inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.

Il telelavoro può essere di 3 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 della cooperativa o impresa.

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 sia domiciliare che remotizzato.

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

Il telelavoro ha carattere volontario sia per la cooperativa o l'impresa che per il socio coimprenditore o lavoratore dipendente.

Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del rapporto di lavoro. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione territoriale ed aziendale. I telelavoratori dovranno essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i dipendenti comparabili.

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

I soci coimprenditori o lavoratori dipendenti che passano al telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero lo status precedentemente acquisito.

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

Provvederà, inoltre, ad informare il telelavoratore 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.

La cooperativa o l'impresa può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto sia

del d.lgs. n.81 del 2008 relativo ai videoterminali, che delle norme vigenti in materia, le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoristi.

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 o impresa si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

La cooperativa o impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla Direttiva n. 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.

Nella regolamentazione dell'istituto, potranno essere disciplinati con contrattazione aziendale:

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

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal d.lgs. n. 66/2003, 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).

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.

Art. 25F - Contratto di lavoro somministrato a tempo determinato

La somministrazione a tempo determinato è ammessa esclusivamente per sopperire ad urgenze insorte nell'organizzazione del lavoro della cooperativa o impresa cui non si possa sopperire con la stipula di contratti a tempo determinato.

Ai fini della prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi è escluso il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riferibili anche all'ordinaria attività del datore di lavoro.

Fatta eccezione di quanto sopra, la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore nei seguenti casi:

- ogni qualvolta si determinano vuoti di organico determinati da malattia, infortunio, maternità, ferie, aspettativa, congedo, frequentazione di corsi di formazione; carenza di personale sul mercato;
- sostituzione di soci e lavoratori dipendenti temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;

- per fronteggiare punte di più intensa attività determinata da eventi specifici e definiti

La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi comprensivi del primo contratto acausale.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

- 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 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 n.223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2), legge 23.7.91 n. 223;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito, fatte salve le esenzioni dai limiti quantitativi di cui all'art.10 c.7 del D.lgs.n.368/2001, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 20% su base annua, del personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i soci coimprenditori espulsi a norma di Statuto e Regolamento, i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ad eccezione della prima missione;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio, il periodo di prova e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i

TITOLO VII - Declaratoria e Classificazione del Personale

ART. 26 - CLASSIFICAZIONE E PROFILI

26.1 - Socio Coimprenditore

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

Autista;

assistente di radio taxi e call center con mansioni di coordinamento;

assistente di attività amministrative e commerciali con mansioni di coordinamento;

assistente tecnico ai sistemi informatici;

responsabile di centrale radio-taxi;

impiegato amministrativo;

addetto alla manutenzione e riparazione veicoli taxi;

operatore di call center-radio taxi.

Livello B

Addetto alla guida turistica;

addetto ad attività amministrative d'ordine;

addetto alla manutenzione riparazione veicoli taxi;

operatori di call center - radio taxi;

addetto tecnico di centrale radio taxi;

Livello C

Custode auto parco taxi;

addetto alle pulizie.

26.2 - Lavoratore Dipendente

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su sette livelli, ai quali corrispondono sette livelli retributivi, con valori minimi tabellari mensili. L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.


Il presente C.C.N.L. individua i profili che rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate. I profili hanno valore esemplificativo minimo.

Primo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che in regime di autonomia e discrezionalità siano delegati a ricoprire con poteri decisionali, tutti gli incarichi inerenti l'attività della cooperativa o impresa finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti.

Esemplificazioni

- Direttore del personale;
- Direttore amministrativo;
- Altre mansioni di valore equivalente.



Secondo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che svolgono funzioni di responsabilità del servizio relativamente alla gestione del personale e amministrativa

Esemplificazioni

- Responsabile contabilità generale;
- Responsabile della centrale radio taxi;
- Altre mansioni di valore equivalente.

Terzo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che svolgono funzioni di consolidata e differenziata esperienza, caratterizzate da iniziativa e autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza della cooperativa o impresa. Tali lavoratori operano con responsabilità dei risultati conseguiti.

Esemplificazioni

- Assistente radiotaxi e call center con mansioni di coordinamento;
- Assistente di attività amministrative e commerciali con mansioni di coordinamento;
- Assistente tecnico ai sistemi informatici;
- Capo officina;
- Altre mansioni di valore equivalente.

Quarto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che hanno conseguito cognizioni specifiche

attestate da istituti professionali o che sono in possesso di esperienza tecnica derivante dal consolidato svolgimento delle proprie mansioni e che svolgono con periziali lavori loro affidati connessi alla propria professionalità e competenze tecniche.



Esemplificazioni


- Autista;
- Operatore radiotaxi e call center di comprovata esperienza e comunque dopo 36 mesi di permanenza presso lo stesso datore di lavoro al livello quinto;
- Impiegato amministrativo;
- Addetto specializzato alla manutenzione e riparazione di veicoli taxi;
- Installatore/manutentore impianti di elevato grado di complessità;
- Altre mansioni di valore equivalente.

Quinto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che abbiano conseguito una normale formazione per l'espletamento di attività di media complessità da svolgere con capacità e diligenza

Esemplificazioni

- Autista turni aggiuntivi (secondi autisti)
 - Addetto al centralino;
 - Addetto alla guida turistica
- 
- 

- 
- Impiegato;
 - Installatore/manutentore impianti di natura complessa;
 - Altre mansioni di valore equivalente.

Sesto Livello

I lavoratori dipendenti che eseguono mansioni per le quali sono richieste normali conoscenze

Esemplificazioni

- Addetti alla custodia auto parco taxi;
- Conducente sostituto alla guida;
- Autista addetto al trasporto innovativo;
- Magazziniere;
- Impiegato addetto ad attività esecutive;
- Installatore/manutentore impianti di normale capacità;
- Altre mansioni di valore equivalente.

Settimo Livello

I lavoratori dipendenti che praticano mansioni di base, prettamente manuali, per lo svolgimento delle quali è necessaria una minima pratica:

Esemplificazioni

- Guardiania e custodia degli impianti
- Giardiniere;
- Addetto alle pulizie;
- Operaio manovale comune di officina;
- Personale di fatica.

ART. 27 - MANSIONI PROMISCUE, MANSIONI SUPERIORI

Mansioni promiscue

Il lavoratore dipendente, per esigenze produttive, può essere chiamato a svolgere temporaneamente mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste al proprio livello purché non siano previste condizioni peggiorative. Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto, qualora superi 30 giorni continuativi.

Qualora, invece, venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quelle di inquadramento, al lavoratore dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello.

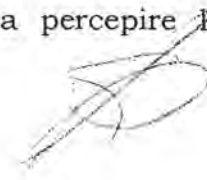

Mansioni Superiori

Qualora lo svolgimento delle mansioni superiori sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata nell'ambito della cooperativa o impresa, non abbia cioè luogo per la sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e dovesse prolungarsi per un periodo consecutivo, superiore a 3 (tre) mesi oppure 6 (sei) mesi frazionati nell'arco di 18 mesi il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore, il lavoratore dipendente dovrà essere inquadrato al nuovo livello.

Il presente articolo non verrà applicato al lavoratore dipendente inquadrato con la qualifica di "Jolly".

ART. 28 - PASSAGGIO DI LIVELLO

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto a percepire la retribuzione



Tali permessi retribuiti, a decorrere dall'1/1/2014, ammontano complessivamente a 40 ore all'anno e sono concessi in sostituzione delle festività abolite (legge 5.3.77 n. 54 e D.P.R. n.792/1985). Se il rapporto di lavoro inizia o termina nel corso dell'anno solare, le ore di permesso maturate ammontano a 1/12 per ogni mese di pieno servizio. Viene computata come mese di pieno servizio la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, il lavoratore dipendente ha diritto a goderne nei 12 mesi successivi a quelli di maturazione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire previa autorizzazione di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Tali permessi non potranno essere utilizzati per recuperare i ritardi.

Ai sensi dell'art. 11, legge n. 3/1990, 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.

Al lavoratore che debba sottoporsi a visite mediche specialistiche, visite di controllo postoperatorie, terapie, analisi ambulatoriali e simili sono concessi permessi retribuiti nel limite di 10 gg. l'anno da fruire anche in fasce di 8 ore, ogni qualvolta ne faccia richiesta scritta. Detti permessi non sono collegati a ferie o altre tipologie di permessi, e dovranno essere opportunamente documentati.

Qualora il dipendente non produca la suddetta certificazione medica giustificativa e l'attestazione da parte della struttura erogante dell'avvenuta prestazione sanitaria con l'indicazione della data e dell'orario, le ore di permesso godute saranno decurtate o dal monte permessi retribuiti o dalle ferie.

Le parti convengono che i lavoratori dipendenti, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
Matrimonio di un figlio	2
Nascita o adozione di un figlio	3
Decesso di padre, madre, fratello, sorella, figlio/a, coniuge, anche legalmente separato o convivente con medesima residenza da almeno 2 anni	4
Decesso di suocero/a, parente o affine entro il secondo grado, zio, cugino	2
Lavoratore chiamato a rendere testimonianza in Tribunale	I giorni effettivi di testimonianza oltre ai tempi di viaggio
Lavoratore dipendente donatore di sangue	I per donazione certificata
Lavoratore dipendente donatore di midollo osseo	permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione

In caso di comprovate necessità con legami di stretto vincolo di parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado, (per es. disgrazia familiare), o nei casi di grave calamità

naturale, il datore di lavoro e il dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per ciascun evento, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore i lavoratori dipendenti potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

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

TITOLO IX - Svolgimento del Rapporto di Lavoro

Art. 37 - TRASFERITA

Il lavoratore potrà essere inviato temporaneamente da una unità produttiva ad un'altra nell'ambito della medesima cooperativa o impresa. Oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto della cooperativa o impresa, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato dalla contrattazione aziendale.

In luogo della diaria di cui al precedente comma, il datore di lavoro ha facoltà di disporre il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Art. 38 - DISTACCO

La cooperativa o impresa per soddisfare un interesse proprio può inviare alle dipendenze di un soggetto terzo uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Requisiti di legittimità:

- a) temporaneità;
- b) sussistenza di un interesse al distacco in capo al distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante. Esso non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

È demandata alla contrattazione aziendale la pratica attuazione di questo Istituto.

Art. 39 - TRASFERIMENTO

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento del lavoratore in servizi e/o uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale laddove presente, nel rispetto dell'art. 13 della legge n. 300/1970 e dovrà essere comunicato per iscritto con congruo preavviso.

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

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore ha facoltà di corrispondere una diaria giornaliera per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento, il cui importo sarà fissato dalla contrattazione aziendale.

Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo

per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, ha diritto al rimborso di tale indennizzo. Si precisa che per "tempo strettamente necessario al trasferimento" si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore vanno riconosciuti i rimborsi e le diarie di cui sopra fino a 6 giorni dalla consegna presso la nuova residenza.

Art. 40 - INDUMENTI E ATTREZZI DI LAVORO

Quando viene fatto obbligo al socio coimprenditore o lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la relativa spesa è a carico della cooperativa o impresa.

È parimenti a carico della cooperativa o impresa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

La cooperativa o impresa è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il socio coimprenditore o lavoratore dipendente deve conservare in buono stato strumentazioni, macchine, materiali, 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 o impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente deve riconsegnare al personale incaricato tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

ART. 41 - SOSPENSIONE- SOSTE -RIDUZIONE D'ORARIO -RECUPERI

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

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

Per i periodi di sosta dovuti 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.

In caso di diminuzione del lavoro, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 (dieci) giorni; in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione.

Sono fatti salvi i casi riconducibili alla dichiarazione dello Stato di crisi della cooperativa o impresa, di cui alla L.n.142/2001 e s.m.i.

ART. 42 - INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore giornaliere. Essa viene concordata tra soci coimprenditori, lavoratori dipendenti e datore di lavoro e, ove presente, con la RSA.

In caso di impossibilità della cooperativa o impresa a fornire un servizio mensa, sarà erogato ai lavoratori dipendenti il buono pasto, da corrispondere con le modalità e con gli importi stabiliti in sede di contrattazione di secondo livello.

Per i lavoratori che prestano la propria attività su turni a cicli continui la pausa di mezz'ora potrà essere retribuita, se disciplinato dalla contrattazione di secondo livello.

ART. 43 - FERIE

La durata annuale delle ferie è fissata in quattro settimane di calendario.

Le ferie vanno usufruite, di norma, nell'anno di maturazione. Esse sono irrinunciabili e non monetizzabili ad eccezione della risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo e pertanto, compatibilmente con le esigenze della cooperativa o imprese e dei lavoratori, è facoltà della cooperativa o imprese, tenuto conto anche di quanto previsto dai regolamenti comunali per i conducenti di taxi, stabilire un periodo di ferie pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.

Il residuo dovrà essere usufruito entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Solo in casi di impedimento oggettivo del lavoratore o per motivi di servizio della cooperativa o impresa, potranno essere goduti entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

I lavoratori stranieri potranno godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui per il rientro temporaneo nel proprio paese di origine. La pratica attuazione è demandata alla contrattazione aziendale.

Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è considerata di sei giorni lavorativi. Sono esclusi dal computo, le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel corso delle ferie e, pertanto, il lavoratore avrà diritto al prolungamento del periodo di ferie ovvero al relativo trattamento economico, di tanti giorni quante sono le festività nazionali e infrasettimanali comprese.

Al lavoratore che non ha maturato l'anno di anzianità, o licenziato o dimissionario, spetta il godimento delle ferie in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso la cooperativa o impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, ai suddetti effetti, come mese intero.

Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e la determinazione dei periodi durante i quali, in via generale, è possibile il godimento delle ferie, saranno oggetto di accordi aziendali.

Il piano ferie dovrà, comunque, essere approvato entro e non oltre il 31 marzo di ogni anno. Non saranno considerati giorni di ferie:

- il periodo di preavviso;
- i periodi di congedo di maternità o paternità;
- i periodi di congedo parentale;
- il periodo di malattia sopravvenuta durante le ferie e di cui il lavoratore dia immediata notizia e giustificazione al datore di lavoro comprovata da idonea certificazione medica ;
- i periodi di malattia del bambino fino a otto anni di età che diano luogo a ricovero ospedaliero, su richiesta del genitore.

Resta salvo che ai fini della sospensione delle ferie di cui al comma precedente, il lavoratore deve aver adempiuto correttamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altra formalità prevista ai sensi di legge ed eventuali disposizioni della cooperativa o impresa.

Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio.

Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, sono a carico della cooperativa o impresa i costi di rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro in sede e l'eventuale ritorno nella località di ferie. Non è computato come ferie, il periodo di tempo necessario per rientrare in servizio.

Qualora per esigenze di servizio il lavoratore non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito con la cooperativa o impresa per sopraggiunte esigenze di servizio ed abbia già versato un anticipo per la prenotazione delle ferie non rimborsabile, egli ha diritto al suddetto rimborso ad opera della cooperativa o impresa, dietro regolare presentazione della documentazione relativa al versamento corrisposto.

ART. 44 - ASPETTATIVA

Al socio coimprenditore e 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. Al socio coimprenditore, che ne faccia richiesta, sarà concesso, alle condizioni economiche di cui sopra, un periodo continuativo o frazionato fino a un massimo di trentasei mesi.

Il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, fatto salvo quanto previsto dalla Legge 92/2012 in materia di convalida delle dimissioni.

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

Al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro che ne faccia 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 coimprenditore 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.

Con contrattazione aziendale potrà essere definita una diversa modulazione dei periodi di aspettativa.

ART. 45 - CONGEDO MATRIMONIALE

Al dipendente non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione. Il congedo può decorrere dal terzo giorno antecedente la data del matrimonio.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal socio coimprenditore 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.

ART. 46 - MATERNITÀ E PATERNITÀ DEL LAVORATORE

Le Parti concordano che la disposizione della legge n. 1204/1971 in materia di permessi 'post partum' trovi applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti e 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 n. 53/2000 e D.lgs. n. 151/2001 e succ. mod. e int.

La lavoratrice in gravidanza ha l'obbligo di esibire alla cooperativa o impresa il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del Servizio sanitario nazionale e la cooperativa o impresa è tenuta a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare alla cooperativa o impresa entro 15 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 n. 2128/1936.

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

- a. per controlli prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche che non possono essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro, usufruendo di permessi retribuiti, e presentando apposita documentazione giustificativa;
- b. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- c. per tre mesi successivi alla data del parto o alla data di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno di gestazione;
- d. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

È facoltà della lavoratrice riprendere l'attività lavorativa - rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità *post partum* - e previo preavviso di almeno 10 giorni alla cooperativa o impresa contenente attestazione da parte del medico specialista del Ssn e del medico competente che il rientro al lavoro non rechi pregiudizio alla salute della lavoratrice, al verificarsi dei seguenti eventi:

1. interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione o in coincidenza con il medesimo;
2. decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità.

La dipendente ha inoltre facoltà di:

- a. prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e 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 Territoriale del Lavoro - Servizio Ispettivo;
- b. sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se la cooperativa o impresa non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza e in caso di complicanze gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli, con provvedimento della Direzione Territoriale 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 lavoratore padre, per tre o quattro mesi o per la minore durata residua, l'astensione *post partum*.

Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della normale retribuzione erogata dall'INPS. Durante il periodo di astensione facoltativa la dipendente ha diritto ad una indennità pari al 30% della normale retribuzione.

L'indennità è anticipata dalla cooperativa ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge n. 33/1980.

Come introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015 dalla L.n.92/2012 artt. 4 c.24-26 e per i cui criteri di accesso si rimanda al DM, il padre lavoratore dipendente ha l'obbligo, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per

ulteriori due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per questi giorni di astensione viene riconosciuta:

- un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre;
- un'indennità a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione per il giorno di astensione

Al fine di poter usufruire di quanto sopra, il padre lavoratore è tenuto a dare preventiva comunicazione, per iscritto, alla cooperativa o impresa almeno quindici giorni prima delle date in cui chiede di astenersi dal lavoro.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge n. 33/1980.

I periodi di assenza obbligatoria devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge

n. 1204/1971; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della suddetta legge.

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.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria, la dipendente ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrisondersi da parte della cooperativa o impresa, fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al presente CCNL.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età la cooperativa o impresa può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
 - a) telelavoro
 - b) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita
 - c) banca ore
 - d) orario concentrato
- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di astensione.

La determinazione delle modalità di cui al presente punto sono demandate alla contrattazione di II livello aziendale.

Congedo parentale

Ciascun genitore lavoratore ha diritto per ogni bambino a 6 mesi di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 nel caso di un solo genitore, usufruibili come periodo continuativo o frazionato.

Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi di astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi.

L'indennità è anticipata dalla cooperativa o impresa ai sensi dell'art. 1 della legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 dell'anzidetta legge.

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

Come introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015 dalla L.n.92/2012 artt. 4 c.24-26 e per i cui criteri di accesso si rimanda al DM, la lavoratrice madre, al termine del congedo obbligatorio e per per gli 11 mesi successivi e in alternativa alla maternità facoltativa, avrà la possibilità di ricevere la corresponsione di voucher, da richiedere al datore di lavoro, per l'acquisto di servizi di baby-sitting oppure per fare fronte agli onerosi servizi pubblici e privati per l'infanzia.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap - entro il compimento dell'ottavo anno di età del figlio - in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni fruibili in modo continuativo o frazionato del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e fatta salva l'ipotesi nella quale sia richiesta la presenza del genitore da parte dei sanitari. In alternativa al congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 42 comma 1 della Legge n. 53/2000.

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

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza alle persone con handicap di cui all'art.33 della L.n.104/1992 e succ. mod.

Malattia del bambino

Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del figlio, anche adottivo, spetta alternativamente alla madre o al padre lavoratore senza limiti fino ai 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico.

Il suddetto diritto all'astensione sarà, alternativamente, fino a 5 giorni all'anno, in presenza di figlio, anche adottivo, dai 3 agli 8 anni.

I termini previsti ai due commi precedenti devono essere computati per ciascun figlio inteso singolarmente.

La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.

Per i permessi di cui sopra non spetta alcuna retribuzione ma solo l'eventuale anticipazione del TFR.

Riposi orari per allattamento

A tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano due ore di riposi giornalieri retribuiti, per l'allattamento durante il primo anno di vita del bambino, anche se occupate con contratto a termine o part-time. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.

Il diritto ai riposi ed il relativo trattamento economico spettano anche al padre in alternativa alla madre ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

I riposi in questione, usufruibili anche in un'unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (ridotti a mezz'ora se la lavoratrice usa l'asilo nido o la camera di allattamento allestiti dalla cooperativa o impresa) e sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti. Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.

Per i suddetti riposi è dovuta al lavoratore un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, posta a carico dell'INPS ma da anticiparsi da parte della cooperativa o impresa che la porterà a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 903/1977.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli disposti dagli artt. 18 e

19 della Legge 653/1934.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti in materia.

I periodi di assenza di cui al presente articolo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma della Legge 30 dicembre n. 1204/1971.

Le disposizioni in materia di riposi giornalieri per allattamento della madre e del padre si applicano altresì, in caso di adozione o affidamento, entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

ART. 47 - VOLONTARIATO

Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal DPR n. 61 del marzo 1994, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

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

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 e in particolare dalle Legge n. 49/1997 e 266/1991, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno essere concessi periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a 1 anno fino ad un massimo di 2.

ART. 48 - LAVORATORI STUDENTI

Le Organizzazioni stipulanti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione, per affinare e perfezionare le capacità tecniche e per migliorare ed aumentare il rendimento nelle attività.

Le Parti convengono che, viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

Diritto allo studio

Sono utilizzabili 150 ore nel triennio anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri. Tale limite viene riproporzionato in caso di rapporto part-time.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a. il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;
- b. il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

Formazione professionale

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a. essere correlati all'attività dell'Associazione/Ente e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b. essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla Regione;
- c. prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

Congedi per formazione permanente

La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di

aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità superiore a 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze della cooperativa o impresa.

Il monte ore triennale per i permessi sopra esposti corrisponde all'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

Permessi per sostenere gli esami

In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970, si conviene:

- a. Lavoratori studenti universitari, oltre al monte ore triennale, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti annui sono elevati a 4 (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 giorni l'anno.

- b. Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali, la concessione di tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma. A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

La cooperativa o impresa potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente paragrafo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dalla cooperativa o impresa, 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.

Al fine di permettere il sostenimento delle prove di esame relative all'abilitazione all'esercizio di specifiche attività professionali previste ai sensi di legge, il lavoratore avrà diritto a tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni delle prove di esame previste.

ART. 49 - MALATTIA E INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento, tramite chiamata telefonica, fax, mail o interposta persona, attenendosi alle prescrizioni previste ai sensi di legge.

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

Obblighi del lavoratore

Si riassumono, di seguito, gli oneri in capo al prestatore di lavoro:

- entro l'inizio del proprio orario di lavoro i dipendenti dovranno comunicare l'assenza per malattia secondo quanto previsto al precedente alinea;
- la suindicata informativa dovrà riguardare anche il numero dei giorni di assenza che, presumibilmente, saranno indicati nel certificato medico e, nel caso di variazione di domicilio rispetto alla residenza abituale, il diverso indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi;
- entro lo stesso giorno di rilascio del certificato dovrà essere comunicato alla cooperativa o impresa, via fax e/o via mail, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia. A tal fine si potrà anche inviare direttamente l'attestazione del certificato di malattia rilasciato dal medico del SSN.

Il mancato rispetto della procedura potrà comportare l'applicazione di contestazioni disciplinari a norma dell'art. 7 Legge n. 300/70.

Ai fini di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalla legge.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato, per motivi inerenti la malattia o per gravi ed eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati alla cooperativa o impresa.

Periodo di comporta Malattia

In caso di malattia il socio coimprenditore o lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata di otto mesi calcolata nell'arco di tre anni solari. Lo stesso vale per il socio coimprenditore o lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale. Per il socio coimprenditore o lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze, verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In presenza di un'anzianità di servizio superiore a due anni, i termini del suddetto periodo di comporta per assenze, anche non continuative e per eventi morbosi diversi, saranno fino ad un massimo di 12 mesi nel periodo di tre anni solari.

Lo stesso vale per il socio coimprenditore o lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale.

Per le malattie di particolare gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica, ictus, coma o interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass coronarico), la conservazione del posto di lavoro è elevata a 24 mesi.

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

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.

Infortunio sul lavoro, malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea, senza interruzione dell'anzianità, che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

Resta salvo quanto previsto dalla legge n. 419/1975 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro di cui al presente articolo, il lavoratore a tempo indeterminato e il socio lavoratore, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 12 (dodici) mesi durante il quale non maturerà alcuna retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto. Qualora il lavoratore sia affetto da una patologia grave e continuativa per i primi 2 mesi di cui al precedente comma avrà diritto ad un indennizzo nella misura del 100% della propria retribuzione.

Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si possano anche rendere necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Ulteriori previsioni del trattamento

Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:

1. Lavoratori assunti con contratto a termine

Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori.

Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. La cooperativa o impresa non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiori a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie

dependenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

2. Day hospital

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

3. Donazioni d'organo

A coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.

4. Lavoratori in trattamento emodialitico

I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

5. Cure termali

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

Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio non sul lavoro, la cooperativa o impresa corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

Malattia

- 1) i primi 3 giorni vengono retribuiti nella misura del 60% qualora l'assenza per malattia sia superiore a 10 giorni e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari ove sarà garantito il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero;
- 2) per i giorni successivi al terzo il lavoratore ha diritto all'integrazione dell'indennità INPS fino a raggiungere il 90% della retribuzione in atto, salvo il caso di ricovero ospedaliero dove sarà sempre garantito il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero.

Trattamento economico in caso di malattia del socio coimprenditori

Per i soci coimprenditori l'eventuale integrazione dell'indennità di malattia erogata dall'INPS e il pagamento della carenza potranno essere stabiliti in sede di contrattazione aziendale.

Infortunio sul lavoro o malattia professionale

Il giorno dell'infortunio è a carico della cooperativa o impresa.

Per i giorni successivi e fino al termine dell'infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori dipendenti una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio.

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

Giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- giornate non coperte da certificazione medica.

L'assenza a visita medica di controllo durante le asce di reperibilità, se non giustificata, comporterà delle sanzioni e quindi la non indennizzabilità delle giornate di malattia in base a quanto previsto dalla normativa INPS.

ART. 50 - DIVIETI

È proibito al socio coimprenditore o lavoratore dipendente part-time prestare la propria opera presso cooperative o imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto ovvero che svolgano attività in concorrenza con quella della cooperativa o impresa, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

ART. 51 - RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio coimprenditore o lavoratore dipendente non appena la cooperativa o l'impresa ne venga a conoscenza. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione, salvo diverso accordo con il lavoratore.

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

ART. 52 - RITIRO DELLA PATENTE DI GUIDA

Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo diverso dalla tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio.

L'impresa o cooperativa dovrà ricollocare il socio o il lavoratore dipendente al livello occupazionale ricoperto precedentemente al ritiro della patente entro 30 gg. dal termine della causa della sanzione.

Il mancato assenso del socio lavoratore o del lavoratore dipendente, quando opposto senza giustificato motivo oggettivo, al trattamento di cui sopra, comporterà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro.

Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore, quali il TFR, acquisiti prima del ritiro della patente

ART. 53 - NORME DISCIPLINARI

Doveri del socio coimprenditore e lavoratore dipendente

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

- osservare l'orario di lavoro stabilito con la cooperativa e adempiere a tutte le formalità che la medesima ha posto in essere per il controllo delle presenze;

- svolgere tutti i compiti che verranno assegnati dalla cooperativa, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi della cooperativa evitando di propagare specialmente alla concorrenza, notizie strategiche;
- in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno della cooperativa, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con i terzi che per qualsiasi motivo intrattengano rapporti con la cooperativa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della cooperativa;
- rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Disposizioni disciplinari

I soci coimprenditori ed 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 della infrazione commessa, con:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni;
5. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
6. licenziamento con e senza preavviso.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa:

- per recidività, entro 1 anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per i lavoratori addetti a turni avvicendati per aver lasciato il posto di lavoro prima dell'arrivo del turno montante;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per svolgere il lavoro con comprovata lentezza;
- per usare modi scortesi o arroganti con il pubblico;
- per far attendere ingiustificatamente il cliente che effettua una prenotazione tramite la centrale;
- per danno o incuria al bagaglio e/o alla merce trasportata o in consegna e/o per non aver avvertito la cooperativa degli eventuali danni arrecati;
- per consumazione di pasti durante l'orario di lavoro;
- per far uso per ragioni non connesse all'attività professionale del cellulare, del tablet o di altri dispositivi elettronici;
- per non aver mantenuto l'auto taxi in condizioni compatibilmente idonee all'esercizio;
- per non aver avvertito tempestivamente anomalie e/o guasti nei mezzi

e nella strumentazione di lavoro.

- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per comportamento scorretto verso i propri superiori, colleghi, clientela e terzi;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi della cooperativa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:


- per recidività, entro 1 anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie, linguaggio palesemente fuori luogo o accuse infondate verso clientela, superiori, colleghi e terzi;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per ritardato inizio o sospensione anticipata del lavoro.
- per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno della cooperativa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi della cooperativa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a 7 giorni;
- per assenza ingiustificata fino a 3 giorni;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi della cooperativa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);

Licenziamento con o senza preavviso:

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra 8 e 10 giorni;
- per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni lavorativi o superiore;
- per assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'Associazione/Ente;
- per furto di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti presenti all'interno del luogo di lavoro;
- danneggiamento grave e volontario di beni della cooperativa e/o di terzi;

- 
- per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - per abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti/mezzi, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
 - per grave e/o reiterata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
 - per gravi offese verso i colleghi di lavoro ovvero diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti dal quale derivi nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
 - rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;
 - per falsificazione di documentazione;
 - esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro e senza l'autorizzazione del datore di lavoro;
 - alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
 - manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
 - danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
 - grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
 - atti e comportamenti diretti a creare costrizione psicologica e/o fisica nei confronti di altri colleghi motivati da intenti discriminatori e/o persecutori, per motivi di razza, religione, genere, nazionalità, età;
 - atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
 - per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal c.c. (artt. 2118 e 2119) e dalle leggi n. 604/1966, 300/1970 e 108/1990 e successive modifiche e integrazioni.

La cooperativa deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro con esplicitate le motivazioni che lo hanno determinato

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni anzidette è inefficace.

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo senza preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, 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.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita entro 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Le parti possono farsi assistere dalle Associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali

conferiscono mandato. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è disciplinato dalla norme di cui all'art.7 della L.n.604/1966 così come modificato dalla L.n. 92/2012.

Applicazione delle sanzioni - Competenza

La valutazione della condotta e del comportamento del personale sottoposto al presente codice disciplinare compete esclusivamente al legale rappresentante che è tenuto a disporre l'applicazione delle sanzioni previste nel presente C.C.N.L., nel rispetto delle norme procedurali previste nel presente contratto e dall'art. 7 della Legge n. 300/1970.

Contestazione di addebiti

Salvo il caso del rimprovero verbale, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare se non previa contestazione scritta dell'addebito, dopo aver dato al lavoratore facoltà di essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di una rappresentanza sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere consegnata direttamente all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta dell'avvenuta consegna con contestuale indicazione della data.

L'eventuale rifiuto a firmare detta dichiarazione deve risultare da apposita attestazione dell'incaricato della consegna. Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione viene fatta mediante raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

In questo caso farà fede la data del timbro postale ricevente. La compiuta giacenza della lettera equivale alla avvenuta consegna e piena conoscenza dei fatti contestati.

In ogni caso il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro l'eventuale designazione del rappresentante almeno due giorni prima del giorno fissato per la convocazione a difesa di cui al successivo comma. Entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della lettera di contestazione il lavoratore può far pervenire anche giustificazioni o memorie difensive scritte.

Anche nella medesima contestazione degli addebiti, il datore di lavoro può convocare il lavoratore per sentirlo direttamente sui fatti oggetto del procedimento. La convocazione per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.

Trascorsi inutilmente 7 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente ovvero effettuata l'audizione del dipendente stesso, l'eventuale sanzione viene applicata nei successivi 5 giorni. Al lavoratore o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti dai precedenti commi.

Sanzione applicabile

Nell'espletamento delle attribuzioni proprie, il datore di lavoro dispone di ampi poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze e assunzione di mezzi di prova.

Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e dei criteri di cui

al presente contratto.

Il rimprovero verbale, comminato dal datore di lavoro senza particolari formalità, fatta salva la preventiva comunicazione anche verbale del motivo che dà origine al richiamo, deve risultare da specifico verbale, che deve essere accluso al fascicolo del dipendente.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro e non può comunque essere superiore al corrispondente di 4 ore lavorative.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento e fatta espressa menzione della facoltà di proporre impugnazione.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Quando il datore di lavoro ritiene che non vi sia luogo a procedere dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

Il procedimento si estingue, altresì, in caso di cessazione del rapporto di impiego del dipendente, pure se intervenuto per recesso volontario.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Impugnazione della sanzione

L'impugnazione deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro specificando esattamente i motivi proposti al fine di esercitare il diritto di difesa. La sanzione, per tutto il periodo necessario alla pronuncia del collegio, rimane sospesa.

Transazioni e procedure

Quanto alle procedure previste per la composizione delle vertenze individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto, è riconosciuta alle parti la facoltà di esperire il tentativo facoltativo di conciliazione presso la Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione o in mancanza di questa, presso la Commissione Paritetica Nazionale di Conciliazione.

Qualora il tentativo di conciliazione non riesca o sia decorso il termine sopra indicato senza la pronuncia della Commissione adita, si rimanda a quanto previsto dagli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile.

ART. 54 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

I termini di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Cooperativa o dell'Impresa sono i seguenti:

classificazione	
(livello)	(giorni di
A/B/C	20

classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre 10 anni di anzianità
(livello)	(giorni di	(giorni di	(giorni di
I°	50	60	70
II°	40	50	60
III°	30	40	50
IV°	20	30	40

V°	18	28	30
VI°	16	20	25
VII°	14	18	23

In caso di dimissioni del socio o del lavoratore dipendente, i termini previsti alla suddetta tabella sono dimezzati.

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

Al lavoratore preavvisato dalla cooperativa o dall'impresa 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 un'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 TFR.

A norma dell'art. 4 c.16-23 della L.n.92/2012 si dovrà procedere alla convalida delle dimissioni con le modalità previste dal presente CCNL (art.14 - *Controversie/ Convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali*) e dalla legge.

La convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro.

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. 2532 e 2533 c.c. così come previsto ai sensi della Legge 3 aprile 2001 n. 142.

ART. 55 - CESSIONE - TRASFORMAZIONE - LIQUIDAZIONE

Per il tempo di transazione, per la cessione e il fallimento dell'impresa cooperativa, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

TITOLO X - Occupazione femminile, tutela contro le molestie sessuali, mobbing

ART. 56 - OCCUPAZIONE FEMMINILE

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

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

La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

ART. 57 - TUTELA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le Parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e libertà della persona che lo riceve ovvero quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del lavoratore.

I datori di lavoro devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. ovvero le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri lavoratori.

ART. 58 - TUTELA CONTRO IL MOBBING

Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali.

Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.

Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

Commissione Paritetica per le Pari Opportunità

Le Parti stipulanti in presente Contratto, hanno infatti deciso di costituire un'apposita 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.

La Commissione Paritetica per le Pari Opportunità, istituita a livello nazionale presso l'Ente Bilaterale, è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulati.

Procedura e sanzioni

Le Parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali e del mobbing nonché le conseguenti sanzioni.

TITOLO XI - Trattamento Economico

ART. 59 - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Socio Coimprenditore

La normale retribuzione del socio coimprenditore ha natura di partecipazione agli utili dell'impresa cooperativa di cui si è coassunto il rischio e non di un vero e proprio salario tradizionalmente inteso. Essa è costituita dalle seguenti voci:

- paga base conglobata;
- scatti di anzianità;
- tredicesima mensilità;
- maggiorazioni retributive (art. 3 c. 2 lett. a, L. 142/01);
- ristorno (art. 3 c. 2 lett. b, L. 142/01) in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi, mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, da erogarsi in presenza di avanzo di gestione.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173. Nel caso di soci lavoratori con mansioni discontinue per 195.

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile di fatto in godimento per il divisore convenzionale 26.

- paga base nazionale conglobata:

Livello	Dal 1 ^a Giugno 2013 (Euro)	Dal 1 ^a Giugno 2014 (Euro)	Dal 1 ^a Giugno 2015 (Euro)
A	1.122,00	1.144,00	1.166,00

B	1.091,40	1.112,80	1.134,20
C	1.060,80	1.081,60	1.102,40

- b) aumenti periodici di anzianità - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al socio coimprenditore dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari al (2%) della paga base conglobata in godimento all'atto della maturazione dello scatto.
- c) Tredicesima mensilità - La Cooperativa è tenuta a corrispondere al lavoratore una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi del trattamento economico globale di cui al presente articolo. Di norma la tredicesima deve essere corrisposta al lavoratore non oltre il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso la cooperativa. La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni. La cooperativa potrà corrispondere la tredicesima mensilità anche attraverso l'erogazione di ratei mensili, prevedendo tale opzione anche nel regolamento interno.
- d) Ristorno - Il ristorno fa parte delle logiche moderne della contrattazione e rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la Cooperativa e i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nel riconoscimento degli incrementi di produttività riconosciuti dalla cooperativa che rientrano ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4 punto II della Legge n. 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti (L.n.2/2009; L.n.191/2009; D.L. 78/2010 e succ.mod. e integrazioni; Circolare dell'Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n.3/E del 14/02/2010).

Arretrati contrattuali - gli arretrati da giugno 2013 alla data del rinnovo contrattuale verranno erogati in due tranches di pari importo, la prima entro il mese di gennaio 2014 e la seconda entro il mese di maggio 2014.

Eventuali acconti corrisposti a titolo di aumento IPCA dovranno essere detratti.

Una Tantum - ai soci lavoratori in forza alla data del 1° giugno 2012 sarà corrisposta un importo a titolo di una tantum pari a € 200,00 lordi, che saranno corrisposti in due rate di pari importo, la prima entro il mese di gennaio 2014 e la seconda entro il mese di maggio 2014. Detto importo verrà riparametrato per i lavoratori con contratto part-time. L'una tantum non è valida ai fini del computo del TFR e della retribuzione indiretta.

2. lavoratore dipendente - la normale retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- Tredicesima mensilità;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale (14° mensilità, premio produttività, ecc).

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173. Nel caso di lavoratori con mansioni discontinue per 195.
La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile di fatto in godimento per il divisore convenzionale 26.

a) paga base nazionale conglobata:

Livello	Dal 1 [^] Giugno 2013 (Euro)	Dal 1 [^] Giugno 2014 (Euro)	Dal 1 [^] Giugno 2015 (Euro)
1°	1.570,80	1.601,60	1.632,40
2°	1.448,40	1.476,80	1.505,20
3°	1.295,40	1.320,80	1.346,20
4°	1.213,80	1.237,60	1.261,40
5°	1.122,00	1.144,00	1.166,00
6°	1.009,80	1.029,60	1.049,40
7°	969,00	988,00	1.007,00

b) Tredicesima mensilità - La Cooperativa o Impresa è tenuta a corrispondere al dipendente una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi del trattamento economico globale di cui al presente articolo. Di norma la tredicesima deve essere corrisposta al lavoratore non oltre il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso la cooperativa. La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

c) Aumenti periodici di anzianità - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari al 2% della paga base conglobata in godimento all'atto della maturazione dello scatto.

Arretrati contrattuali - gli arretrati da giugno 2013 alla data del rinnovo contrattuale verranno erogati in due tranches di pari importo, la prima entro il mese di gennaio 2014 e la seconda entro il mese di maggio 2014.

Eventuali acconti corrisposti a titolo di aumento IPCA dovranno essere detratti.

Una Tantum - ai lavoratori in forza alla data del 1° giugno 2012 sarà corrisposta un importo a titolo di una tantum pari a € 250,00 lordi, che saranno corrisposti in due rate di pari importo, la prima entro il mese di gennaio 2014 e la seconda entro il mese di maggio 2014. Detto importo verrà riparametrato per i lavoratori con contratto part-time.

L'una tantum non è valida ai fini del computo del TFR e della retribuzione indiretta.

ART. 60 - PIANI DI AVVIAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL SOCIO COIMPRENDITORE

In riferimento all'Accordo Collettivo Nazionale sui Piani di Avviamento sottoscritto da UNCI e CONFISAL in data 8 febbraio 2011 in ossequio al dettato legislativo di cui all'art.6 c.1 lett.f) della L.n.142/2001 ed all'Interpello n.71/2009 della D.G. per l'attività

ispettiva del Ministero del Lavoro e delle P.S., le cooperative di nuova costituzione che intendano deliberare detto Piano, previa consultazione sindacale, dovranno attenersi a quanto segue:

1. la proposta di piano di avviamento, soggetta alla delibera dell'Assemblea, dovrà essere sottoscritta da tutti i soci coimprenditori in forza nella cooperativa al momento della presentazione;
2. il piano di avviamento viene deliberato dall'assemblea dei soci della cooperativa, su proposta del consiglio di amministrazione, nel quale vengono fissate le modalità e la tempistica della procedura di messa a regime dell'attività d'impresa.
Nel piano deliberato dovranno essere necessariamente definiti, tra gli altri, l'organizzazione aziendale, la pianta organica del personale occupato, i profili professionali del personale, le modalità di svolgimento del lavoro, le tipologie del rapporto di lavoro attivate;
3. il provvedimento di approvazione del piano da parte dell'Assemblea deve essere deliberato:
 - entro i 6 mesi successivi dalla costituzione dell'impresa e può avere una durata massima di 9 mesi se la cooperativa ha un numero di soci non superiore a 9;
 - entro i 6 mesi successivi dalla costituzione dell'impresa e può avere una durata massima di 12 mesi se la cooperativa ha un numero di soci non superiore a 18;
 - entro i 9 mesi successivi dalla costituzione dell'impresa e può avere una durata massima di 15 mesi se la cooperativa ha un numero di soci non superiore a 25;
 - entro i 9 mesi successivi dalla costituzione dell'impresa e può avere una durata massima di 18 mesi se la cooperativa ha un numero di soci superiore a 25 ma non superiore a 50;
 - entro i 12 mesi successivi dalla costituzione dell'impresa e può avere una durata massima di 21 mesi se la cooperativa ha un numero di soci superiore a 50 non superiore a 100;
 - entro i 12 mesi successivi dalla costituzione dell'impresa e può avere una durata massima di 24 mesi se la cooperativa ha un numero di soci superiore a 100 ma non superiore a 150;
 - entro i 15 mesi successivi dalla costituzione dell'impresa e può avere una durata massima di 30 mesi se la cooperativa ha un numero di soci superiore a 150.
4. nel corso dei periodi di cui al precedente punto 3, lett. a)-g), il piano di avviamento potrà essere modificato prevedendo un graduale allineamento delle misure che, con il progressivo evolversi dell'attività produttiva, conformano l'impostazione lavorativo/produttiva con quella che sarà poi condotta a regime. Tuttavia non potranno essere previste misure più gravose né proroghe che comportino una durata superiore del piano rispetto a quella stabilita nel medesimo punto.
5. considerato che il socio coimprenditore stabilisce, oltre al rapporto associativo anche un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, le Parti riconoscono che il rapporto di lavoro ha un carattere strumentale rispetto al conseguimento dello scopo mutualistico. Ne consegue che, in via eccezionale, nei limiti dimensionali e temporali di cui al punto 3, nel piano di avviamento potranno essere previste condizioni economiche straordinarie, fatte salve le disposizioni di legge ed i minimali contributivi, che permettano ai soci coimprenditori di conseguire un contenimento del costo lavoro. Tutti i soci coimprenditori potranno, pertanto, contrarre rapporti di lavoro diversi dal subordinato (ad es. contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, ecc.) finalizzati alla "messa a regime" dell'attività prestata in cooperativa di durata massima, in ogni caso, pari alla durata totale del periodo di avviamento di cui alle lettere a)-g) del punto 3 e comunque non superiore ai termini di cui al medesimo

punto 3.

6. i soci coimprenditori con rapporto di lavoro subordinato possono prevedere nel piano il proprio inquadramento retributivo al minimo livello tabellare stabilito dal presente CCNL a prescindere dalle effettive competenze e mansioni svolte all'interno della cooperativa per un periodo massimo di dodici mesi o comunque entro i limiti dimensionali e temporali di cui al punto 3. Successivamente ogni socio coimprenditore dovrà conseguire tanti avanzamenti di carriera, con cadenza massima di un livello per anno solare e comunque non oltre i ventiquattro mesi successivi dall'approvazione del piano, per il raggiungimento della qualifica finale di destinazione e comunque non oltre i limiti dimensionali e temporali di cui al punto 3;
7. qualora la cooperativa attivasse, ai fini del compimento del periodo di avviamento, contratti "atipici" e/o a termine dovrà, al termine del medesimo periodo, procedere alla trasformazione di almeno il 50% dei rapporti non subordinati e/o a termine in rapporti subordinati a tempo indeterminato in base ai criteri di preferenza che l'Assemblea sancirà nella delibera di cui al punto 2 prevedendo, in ogni caso, come primo tra questi il criterio del carico di famiglia. Qualora l'assemblea non provvedesse all'indicazione dei summenzionati criteri si intenderà tacitamente riconosciuta la preferenza dei soci coimprenditori nel seguente ordine: carico di famiglia e anzianità anagrafica;
8. qualora la cooperativa svolga la propria attività in più settori merceologici, purché le attività risultino distinte sia per finalità che per personale impiegato, potrà deliberare un piano di avviamento per ciascun settore;
9. il piano di avviamento non coinvolge il personale non socio della cooperativa per il quale troverà applicazione la normale disciplina lavorativa prevista per l'attività "a regime";
10. fatte salve le normative di legge vigenti nazionali e di settore, nel piano di avviamento potranno essere previste modulazioni eccezionali dell'orario di lavoro e disposizioni straordinarie in materia di ferie e permessi.

ART. 61 - INDENNITÀ

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità oltre a quelle già disciplinate, che vengono corrisposte al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi. Qualsiasi altra previsione sarà oggetto di contrattazione aziendale.

Indennità in caso di morte

In caso di morte del socio coimprenditore 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.

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

Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, fatta eccezione per i conducenti taxi, 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 4% mensile della paga base.

Indennità mezzi di locomozione

Nel caso in cui al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente venissero attribuite mansioni comportanti l'uso del mezzo proprio, le spese rimborsate saranno pari ad 1/5 del costo della benzina AGIP per km percorso

Indennità alloggio al personale

I soci coimprenditori e i lavoratori cui per esigenze di servizio la cooperativa chieda di restare a disposizione nei locali dell'azienda dovranno usufruire gratuitamente di alloggio.

ART. 62 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

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

Nel caso che la cooperativa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dei dipendenti, alla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

I dipendenti, qualora il ritardo superi i 30 giorni, hanno facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento.

In caso di contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, la cooperativa o impresa deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

ART. 63 - RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento, fermo restando i casi di vizi del consenso disciplinati ai sensi di leggi.

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

ART. 64 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Al socio coimprenditore e al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e succ.mod. e int.

Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare conglobato;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- salario integrativo aziendale e altre indennità previste dalla contrattazione di secondo livello;
- indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- tredicesima mensilità e premio presenza.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio,

dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal lavoratore, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Pagamento del TFR

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

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

Anticipazione del TFR

Ai sensi dell'art. 2120 del codice civile e della Legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in cooperativa o impresa, deve essere giustificata dalla necessità di:

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

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art. 4 della Legge n. 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

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

Ulteriori condizioni di miglior favore potranno essere previste attraverso patti individuali.

ART. 65 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La Cooperativa e l'Impresa, vista la vigente normativa di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, potranno attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria. L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

1%, a carico del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile; 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa;

l'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico.

TITOLO XII - Fondo interprofessionale per la formazione continua

ART. 66 - FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE

Il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nei settori economici della cooperazione, che verrà costituito dalle parti, finanzia in tutto o in parte i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le Parti, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, come previsto dal comma 1 dell'art. 118 della legge n. 388/2000 e successive modifiche e integrazioni.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Allegato a

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

CON LA PRESENTE SCRITTURA PRIVATA

La ditta _____ con sede legale in _____ C.F. e partita
IVA _____ iscritta al n. _____ della CCIAA di
_____ Posizione Inps n. _____ Posizione Inail n. _____
in persona del legale rappresentante, sig. _____ nato a _____ il

- Datore di lavoro -

il sig./la sign.ra _____ nato a _____ il _____ residente a
_____ via _____ n. _____ C.F.
_____ e-mail _____

- apprendista -

PREMESSO CHE

Il datore di lavoro ritiene di stipulare con l'apprendista un contratto di apprendistato, ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, anche alla luce di quanto previsto dall'articolo _____ del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore _____, con l'apprendista che si è dichiarato disponibile alla stipula del presente contratto,

STIPULANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Con il presente atto le parti, come sopra indicate e rappresentate, stipulano un contratto di apprendistato, per la qualifica ed il diploma professionale; professionalizzante o contratto di mestiere; di alta formazione e ricerca (*barrare la casella corrispondente*).
2. Il contratto è a tempo indeterminato salvo disdetta ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. secondo quanto stabilito dall'articolo 13 del presente contratto; il percorso formativo è previsto per la durata di mesi _____, con termine alla data del _____. L'apprendista verrà iscritto nel *Libro Unico del Lavoro* nei termini e secondo le disposizioni di legge. L'instaurazione del rapporto di lavoro conseguentemente al presente contratto avrà effetto a far data dal _____ e verrà comunicata al *Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie* mediante modulo *UniLav* nei termini e secondo le disposizioni di legge.
3. La conferma in servizio dell'apprendista è subordinata al superamento di un periodo di prova pari a _____ giorni di lavoro effettivo. Durante detto periodo di prova è reciproca la facoltà di ciascuna delle parti di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso, né di indennità sostitutiva.
4. L'inquadramento contrattuale dell'apprendista al momento dell'avvio dell'apprendistato sarà nella categoria _____ - con qualifica _____ secondo le disposizioni del CCNL per la categoria _____ datato _____. La qualifica attribuibile al termine del periodo formativo, in funzione degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale e valutate le competenze acquisite nel percorso, è la seguente _____ secondo le disposizioni del CCNL per la categoria _____ datato _____. Il livello finale di inquadramento, in caso di qualificazione, sarà pari al livello _____ di cui all'articolo _____ del CCNL per la categoria _____ datato _____

5. Il luogo di lavoro, è stabilito presso la sede di _____ - sita in _____ alla via _____ . Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2103 cod. civ. e fermo restando il puntuale adempimento di quanto contenuto nel piano formativo, il datore di lavoro ha la facoltà di trasferire l'apprendista presso altre sedi, filiali stabilimenti e unità produttive.

6. La retribuzione verrà corrisposta all'apprendista a cadenza mensile, tenendo conto delle disposizioni del CCNL per il settore _____ datato _____.

7. Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti. Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso. La formazione riguarderà l'acquisizione sia di competenze di base sia di competenze professionalizzanti e trasversali, ed è mirata al raggiungimento dei seguenti obiettivi _____.

Il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro ed ogni attività volta alla formazione esterna sarà curato e seguito da un *tutor*/referente aziendale individuato nella persona del sig./della sig.ra _____. Il tutore o referente aziendale è chiamato ad affiancare l'apprendista con il compito di trasmettergli le competenze adeguate allo svolgimento della mansione affidata in forza del presente contratto, nonché di favorire la piena, costante ed effettiva integrazione tra la formazione esterna e la formazione interna all'azienda.

8. L'apprendista è obbligato per legge a:

- a) prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza nonché rispettando tutte le istruzioni che verranno fornite dal datore di lavoro o dalla persona incaricata della sua formazione;
- b) rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati aziendali dei quali potrà venire a conoscenza;
- c) rispettare il regolamento aziendale e le disposizioni interne adottate in azienda;
- d) a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro i relativi attestati e le comunicazioni;
- e) ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo.

9. Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso etc.) non regolati dalla legge o dal presente contratto, si applicano le disposizioni del contratto collettivo _____.

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo e data, : _____

Il lavoratore _____

Il datore di lavoro _____

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE ALLEGATO AL COONTRATTO DI APPRENDISTATO

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del/la sig./ra _____

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro _____
Codice fiscale / partita iva _____
Indirizzo della sede legale _____
Indirizzo dell'unità operativa interessata _____
Recapito telefonico/fax/e-mail _____
Attività _____
Contratto utilizzato _____

B. Dati relativi all'apprendista

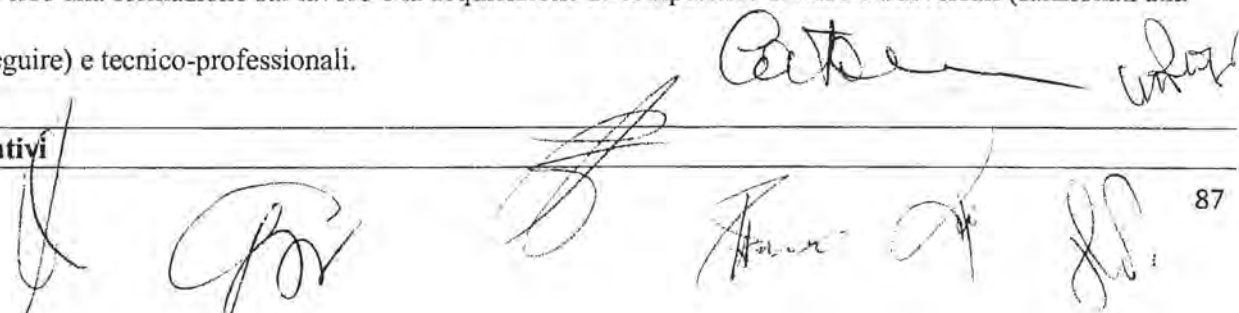
Nome e cognome _____
Codice fiscale _____
Data e luogo di nascita _____
Residenza _____
Recapito telefonico/fax/e-mail _____
Cittadinanza _____
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del D.Lgs 297/2002 _____

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____
- Esperienze lavorative pregresse _____
- Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
 - a) _____
 - b) _____
 - c) _____
 - d) _____
- Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualifica professionale a fini contrattuali, attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico-professionali.

D. Aspetti normativi



Handwritten mark

- Qualifica da conseguire _____
- Qualifica del *Sistema Regionale di Qualifica* assunta a riferimento quale esito del percorso formativo _____
- Durata del periodo di apprendistato _____
- Orario di lavoro _____
- Livello di inquadramento iniziale _____
- Livello finale di inquadramento _____

E. Tutor

- Nominativo del *Tutor*/referente aziendale Sig./Sig.ra _____
- Data e luogo di nascita _____
- Codice fiscale _____
- Livello di inquadramento (se dipendente) _____
- Anni di esperienza professionale _____

F. Contenuti formativi

1. Competenze trasversali

- a) igiene e sicurezza sul lavoro
- b) rapporto di lavoro
- c) organizzazione aziendale
- d) controllo e gestione della qualità _____
- e) _____

2. Competenze tecnico-professionali

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/2011, dalle direttive regionali e dal Contratto collettivo nazionale del lavoro applicato dall'azienda.

Fermi restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti normative e contrattuali menzionate e a quelle che disciplinano comunque l'apprendistato, nonché all'evoluzione tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'Impresa

L'apprendista

Handwritten signatures of the company and the apprentice.

Contratto di apprendistato del Sig./Sig.ra

Piano formativo individuale del _____

Eventuali aggiornamenti _____

Scheda degli interventi formativi

Periodo / data	Oggetto	Istruttore / docente	Interna / esterna	Firma apprendista
Qualificazione avvenuta in data _____ <input type="checkbox"/> con trasformazione del contratto a tempo indeterminato				
_____ <input type="checkbox"/> con cessazione del rapporto di lavoro				
Qualificazione non avvenuta per _____				

Caterina *Auro* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



Delega d'iscrizione al sindacato FAST

Via Albana, 1 - 00177 Roma - tel. 06.64829000 - Fax 06.47307556 - E-mail: sg@sindacatofast.it

Dati relativi all'azienda

Spett. _____
Via/Piazza/Corso _____ n. _____
C.A.P. _____, Città _____, Prov. _____

Dati relativi alla persona e al rapporto di lavoro

Il/La sottoscritto/a _____, nato/a a _____, il _____, Residente in _____
via _____ n. _____, C.A.P. _____
Città _____, Prov. _____
Categoria/Qualifica _____, Livello _____

Importo ritenuta associativa - coordinate bancarie

Con la presente delega si autorizza la sede contabile a trattenere mensilmente la somma pari all' 0,80 % delle retribuzioni mensili contrattualmente previste.

La quota di cui sopra va corrisposta a Fast – Confisal, “Banca Intesa San Paolo Ag. 39 Roma Termini - Binario 1”, IBAN : IT37-D030-6903-2351-0000-0010-175

Validità della delega/cessione del credito

La delega/cessione di credito s'intende tacitamente rinnovata ove non venga fatta espressa revoca scritta entro i termini previsti.

Trattamento dei dati personali

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi dell'art.13 del d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i., consento al loro trattamento nella misura necessaria al perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale, siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento degli obblighi previsti dalla legge o dai contratti di lavoro.

Data _____ Firma _____

Costa _____ *F. Rossi* _____ *...* _____
... _____ *...* _____
... _____ *...* _____
... _____ *...* _____

UNIONE DEI RADIOTAXI
D'ITALIA - U.R.I.
Via del Casale Lumbroso, 167
00166 ROMA



URITAXI
Rappresentanza Italiana dei Tassisti
Via del Casale Lumbroso, 167 - 00166 Roma
Codice Fiscale 04381901002





Delega d'iscrizione al sindacato URITAXI

Dati relativi all'azienda

Spett. _____,
Via/Piazza/Corso _____, n. _____,
C.A.P. _____, Città _____, Prov. _____

Dati relativi alla persona e al rapporto di lavoro

Il/La sottoscritto/a _____,
nato/a a _____, il _____,
Residente in via _____ n. _____, C.A.P. _____,
Città _____, Prov. _____,
Categoria/Qualifica _____, Livello _____

Importo ritenuta associativa - coordinate bancarie

Con la presente delega si autorizza la sede contabile a trattenere mensilmente la somma pari all' 0,80 % delle retribuzioni mensili contrattualmente previste.

La quota di cui sopra va corrisposta a URITAXI -

Banco Posta- codice iban IT 21 I 07601 03200 000079583092

Validità della delega/cessione del credito

La delega/cessione di credito s'intende tacitamente rinnovata ove non venga fatta espressa revoca scritta entro i termini previsti.

Trattamento dei dati personali

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi dell'art.13 del d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i., consento al loro trattamento nella misura necessaria al perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale, siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento degli obblighi previsti dalla legge o dai contratti di lavoro.

Data _____

Firma _____

UNIONE DEI RADIOTAXI
D'ITALIA - U.R.I.
Via del Casale Lumbroso, 167
00166 ROMA

URITAXI
Unione di Rappresentanza Italiana dei Tassisti
Via del Casale Lumbroso, 167 - 00166 ROMA
Tel. 06/66189097 - Fax 06/66183430

