

***CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I COIMPRENDITORI ED I LAVORATORI
DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE
ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE
COMMERCIO CONSUMO DISTRIBUZIONE E SERVIZI***

L'anno 2008 il giorno 26 del mese di novembre in Roma.

Tra

U.N.C.I. – Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente on. Luciano D'Ulizia

assistito dal Consigliere di Presidenza UNCI Settimio Marchione

E

FESICA CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani

CONFISAL/FISALS rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Trovato.

assistite dalla CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi

SI E' STIPULATO

il contratto collettivo nazionale di lavoro per i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti attività nel settore “COMMERCIO, CONSUMO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI” esso si compone:

INDICE

PREMESSA

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

TITOLO I disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 1 livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Art. 2 diritti sindacali e di associazione

- Art. 3 distribuzione del contratto
- Art. 4 Ente Bilaterale Nazionale
- Art. 5 efficacia del contratto
- Art. 6 occupazione femminile
- Art. 7 commissione nazionale di garanzia e conciliazione
- Art. 8 composizione delle controversie

TITOLO II costituzione del rapporto di lavoro

- Art.9 assunzione-documentazione
- Art.10 periodo di prova
- Art.11 lavoro a tempo determinato
- Art.12 mutamento delle mansioni per inidoneità fisica
- Art.13 apprendistato
- Art.14 lavoro temporaneo
- Art. 15 contratto di inserimento o reinserimento
- Art. 16 lavoro parziale o part time
- Art. 17 lavori atipici
- Art. 18 genitori di portatori di handicap e tossicodipendenti
- Art. 19 contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap

TITOLO III personale

- Art. 20 classificazione ed inquadramento personale
- Art. 21 quota di riserva

TITOLO IV Orario di lavoro

- Art. 22 Orario di lavoro settimanale e giornaliero
- Art. 23 lavoro a turni
- Art. 24 lavoro domenicale —Festivo —Notturmo - Lavoro straordinario
- Art.25 riposo giornaliero- riposo settimanale- festività-permessi retribuiti- permessi straordinari retribuiti – permessi non retribuiti

TITOLO V Svolgimento del rapporto di lavoro

- Art.26 mansioni promiscue- mutamento mansioni- Jolly
- Art.27 intervallo per la consumazione dei pasti
- Art.28 congedo per matrimonio
- Art.29 malattia – infortuni sul lavoro- malattia professionale
- Art.30 maternità
- Art.31 tossicodipendenza – etilismo
- Art.32 ferie
- Art.33 aspettativa
- Art.34 previdenza complementare
- Art.35 risoluzione del rapporto di lavoro - preavviso

Art.36 risarcimento danni
Art.37 codice disciplinare
Art.38 mobbing

TITOLO VI retribuzione

Art.39 trattamento economico
Art.40 inscindibilità del contratto
Art.41 indennità
Art.42 corresponsione della retribuzione – reclami sulla busta paga
Art.43 Trattamento di fine rapporto

TITOLO VII Privacy e sicurezza

Art.44 tutela della privacy
Art.45 sicurezza sui luoghi di lavoro

TITOLO IX Rapporti sindacali tra le Parti

Art. 46 rapporti sindacali

PREMESSA

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie, in qualità di OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, territoriale e aziendale in quanto presenti nel CNEL e su tutto il territorio con proprie federazioni, ritengono di aver dato con il presente contratto di diritto comune, disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e vincolante esclusivamente per gli aderenti alle medesime OO.SS. e avente contenuto liberamente determinato tra le parti nei limiti imposti dalle leggi. Le OO.SS. intendono dare con il presente articolato una prima importante risposta alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

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 della cooperativa caratterizzata dalla figura del socio coimprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso.

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

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 coimprenditore non deve essere equiparato al lavoratore subordinato non socio.

La prestazione svolta dal socio coimprenditore 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.

Le imprese cooperative, hanno come scopo statutario l'occupazione dei propri soci lavoratori.

In materia d'appalti, in caso di subentro all'impresa uscente, le cooperative potranno assumere personale con rapporto di lavoro subordinato già in essere (co.IVbis, art.7, legge 31/08), esclusivamente nel caso in cui abbiano già soddisfatto le

esigenze occupazionali dei soci coimprenditori medesimi. Sarà, quindi, possibile assumere lavoratori subordinati “aggiuntivi” solo nel caso in cui si verifichi la necessità, in base alle esigenze funzionali ed operative dell’appalto, di impiegare ulteriore manodopera che andrebbe ad aggiungersi, in via residuale, a quella prestata dai soci coimprenditori già presenti in cooperativa.

Secondo l’art. 1, comma 3, della l. n. 142/2001, la attività lavorativa svolta dal socio di cooperativa — nell’ambito di rapporti mutualistici e sulla base di previsioni di regolamento della cooperativa volte a definire la organizzazione del lavoro dei soci — può comportare la 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».

Considerato che nel regime giuridico previgente veniva esclusa dalla giurisprudenza e dalla dottrina prevalenti la riconducibilità del lavoro del socio coimprenditore a una forma di lavoro subordinato o autonomo, si tratta di una importante conferma della circostanza che qualunque attività umana può essere resa in ragione di un diverso titolo giuridico, in relazione sia alle intese contrattuali raggiunte tra le parti, sia alle modalità concrete di esecuzione della prestazione lavorativa.

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 pare riconoscere 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, secondo comma, cod. civ, in base al 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 chiarisce nettamente l’esistenza di due rapporti tra socio coimprenditore e cooperativa: il rapporto associativo, da una parte, e il rapporto di lavoro, dall’altra. In particolare il rapporto di lavoro era inizialmente indicato come «ulteriore e distinto» rispetto al rapporto associativo. A seguito della riforma apportata dalla legge n.30/2003, il rapporto lavorativo del socio è tuttavia ora 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 ed incompleta della figura medesima perché essi concorrono:

- a)** - alla gestione dell’impresa;
 - all’elaborazione di programmi di sviluppo;
 - alle decisioni concernenti scelte strategiche;
 - alla realizzazione dei processi produttivi;

- b)** - contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d’impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

- c)**- 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 ruolo del regolamento interno (art. 6, l. n. 142/2001), che deve provvedere a disciplinare il regime in concreto applicabile ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dalla cooperativa. Ogni cooperativa di

lavoro deve infatti dotarsi di un regolamento ai sensi dell'articolo 6 della legge n. 142/2001, in seno al 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 il "richiamo" al CCNL applicabile e 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 coimprenditori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente parte integralmente del trattamento economico complessivo e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci coimprenditori, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci coimprenditori stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato.

Il regolamento diventa così 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 142/2001 e succ. modd.), il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente CCNL.

Data la sua importanza nel disciplinare i rapporti di lavoro, la legge ha previsto la possibilità di certificare anche il regolamento. Si tratta, in sostanza, della validazione delle tipologie contrattuali prescelte nel regolamento, così da determinare ex ante l'ammissibilità delle scelte di tipologia effettuate ed evitare l'eventuale contenzioso successivo circa la qualificazione del rapporto. La certificazione del regolamento deve essere espletata da specifiche Commissioni le quali sono istituite, ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro 21 luglio 2004 (articolo 8), presso le Province.

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, "trattamenti economici complessivi".

Da quanto precede suddetti trattamenti non possono assolutamente prescindere da quanto stabilito dalla Legge n.142/2001 e, pertanto, possono essere desunti solo ed esclusivamente dal Regolamento Interno, e non soltanto dal CCNL applicato.

Ne discende un'equivalenza tra "trattamenti economici complessivi" ed elementi che la cooperativa corrisponde ai propri soci in ottemperanza a quanto recato nel Regolamento Interno, quali l'erogazione di maggiorazioni retributive nonché l'istituto del ristorno, etc. così come disciplinati dall'art.3 della Legge n.142/2001.

Nessuna legge può risolvere in un ordinamento pluralista e democratico le problematiche della contrattazione collettiva. La paritaria funzione delle OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative requisiti essenziali dei sindacati stessi.

Ricorrere ad una legge, sia pure auspicata solo da alcuni sindacati, vuol dire riproporre, anche oggi, il problema dei rapporti tra libertà e Stato –autorità. Solo il sindacato libero rispetto allo stato può esprimere gli interessi della categoria e far valere i medesimi. Il sindacato rifiutando l'attuazione dell'art.39 della Costituzione ha difeso la libertà sindacale contro i limiti al proprio potere di autodeterminazione. Infatti conferire personalità giuridica alle OO.SS. per fornire ai CCNL efficacia "erga omnes" determinerebbe una ingerenza dello Stato nella tutela degli interessi dei lavoratori.

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

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

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

Le parti riconoscono che le imprese cooperative hanno funzione economica non capitalistica in quanto nella cooperativa non è il capitale a comandare ma il lavoro. 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.

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

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

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

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

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

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

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere dalle Cooperative esercenti attività nel settore "COMMERCIO, CONSUMO, DISTRIBUZIONE e SERVIZI", a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nonché le attività affini e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato.

Le Parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U. E., sia compreso l'impegno da parte delle Cooperative all'applicazione del presente CCNL e di legge in materia di lavoro.

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

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01/12/2008 e scadrà il 30/11/2011.

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 C.C.N.L. è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo C.C.N.L. al fine di consentire l'apertura delle trattative.

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

L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 80% (ottanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

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

TITOLO I

Disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 1 – Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo a garanzia dell'equità distributiva dei salari che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.

La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle cooperative il diritto di poter impostare la propria attività 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 è demandato di provvedere oltre le materie specifiche anche sulla regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

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

Rientra nella contrattazione aziendale il premio di produzione, per i soli dipendenti, che sarà variabile in funzione dei risultati ottenuti con valorizzazione anche economica sulla presenza al lavoro. Tale premio non potrà superare l'importo di una mensilità che potrà anche essere erogato in ratei periodici/mensili.

Inoltre rientrano nella contrattazione di II livello:

- adozione dei diversi regimi di flessibilità dell'orario come: riposo giornaliero, pause, modalità di organizzazione dei turni, e del lavoro notturno compresa la durata;
- la tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore;
- rimborsi spese;
- azione a favore del personale femminile in tema di pari opportunità;
- indennità di cassa e maneggio denaro;
- mobbing: eventuale nomina del consigliere di fiducia (figura di tutela e garanzia che opera in piena autonomia);
- servizio mensa;
- attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento nel rispetto di quanto previsto all'art. 55 co. 2 del D.LGS 10/9/03 n. 276;
- attuazione della disciplina della formazione professionale;
- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Il contratto integrativo aziendale è equiparato a tutti gli effetti a quello nazionale.

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

- La richiesta di stipula della contrattazione aziendale deve essere presentata dopo il deposito del presente CCNL presso il Ministero del Lavoro;
- Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

Art. 2- Diritti Sindacali e di Associazione

Ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 al fine della applicazione delle garanzie di cui al titolo terzo della medesima legge sulla rappresentatività svincolata da ogni riconoscimento, le parti procederanno alla sottoscrizione di contratti collettivi aziendali e alla costituzione di una RSA (rappresentanza sindacale aziendale) e alle prerogative sindacali di cui al titolo terzo sopra menzionato. Le parti riconoscono che ciascun socio coimprenditore e lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

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

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

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

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

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

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

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

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

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. La ripartizione avverrà nel seguente modo come da delega firmata dal socio coimprenditore o dal lavoratore dipendente.

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

- **quota di servizio contrattuale**

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

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

Le Aziende daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla FESICA CONFSAL Nazionale.

Le quote trattenute verranno versate sul c/c bancario n. _____ intestato alla CONFSAL presso la Banca _____ Agenzia di _____ n. _____ via _____ - _____ - Codice Banca _____
- Codice Agenzia _____ - Codice CIN _____.

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

NOTA A VERBALE UNCI

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

Art. 3 – distribuzione del contratto

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

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

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

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

Art. 4 – Ente Bilaterale Nazionale (EBUC)

Le Parti stipulanti il presente CCNL aderiscono all'Ente Nazionale Bilaterale UNCI/CONFSAL – “EBUC”.

L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'art. 1, co. 1175 e 1176, L.27/12/2006, n.296.

In merito all'apprendistato professionalizzante – in caso di formazione esclusivamente aziendale- i profili formativi saranno rimessi esclusivamente all'EBUC che definirà la nozione di formazione aziendale e determinerà, per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione aziendale nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

– finanziamento

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale e degli eventuali Enti regionali, la quota contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0.20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0.15% a carico della parte datoriale e lo 0.05% a carico del dipendente.

Art. 5 - Efficacia del Contratto

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale di cui al presente CCNL (EBUC).

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

Art. 6 - Occupazione femminile

Le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle Parti firmatarie del presente CCNL la cui sede operativa sarà presso Ente Bilaterale "EBUC".

Art. 7 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l'EBUC, composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Parti firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

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

Art. 8 - Composizione delle controversie

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

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

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla Direzione Provinciale del Lavoro (Legge II agosto 1973, n. 533).

Il dipendente interessato alla definizione della controversia, è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritto.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di

conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO II

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 9 – Assunzione- documentazione

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto (lettera di assunzione) e contenente le seguenti indicazioni.

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

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

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
3. accettazione della lettera di assunzione;
4. altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Art. 10 – periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
Quadro	(90) giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello I-II	(70) giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III	(50) giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV-V	(45) giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VI	(35) giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VII	(30) giorni di effettiva prestazione lavorativa

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

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

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del socio coimprenditore e del lavoratore dipendente.

Il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di fruire anche di un periodo di comporto pari alla metà del periodo di prova. In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comporto il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente può essere licenziato per giusta causa.

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

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

Art. 11 – lavoro a tempo determinato

Le assunzioni con contratto di lavoro a termine sono regolamentate con le modalità ed i termini dettati dalla L.30/2003, del D.Lgs n.276/03 e succ. modd. e int., legge n.247/2007, legge n.133/2008.

I contratti a termine possono avere una durata massima di trentasei mesi nel quinquennio tanto nel caso di un unico e continuativo contratto, quanto nelle ipotesi di più contratti a tempo determinato, ciascuno di durata inferiore ai trentasei mesi purchè instaurati per lo svolgimento di mansioni eguali o equivalenti. L'equivalenza delle mansioni si ha se sussistono temporaneamente due condizioni: l'inquadramento previsto dal CCNL sia identico ed il contenuto professionale delle mansioni esercitate sia simile.

Le parti, altresì, stabiliscono che:

1. in caso di malattia ed infortunio, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni, e non eccedente comunque la scadenza del termine apposto al contratto.
2. L' eventuale integrazione economica a carico della azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto.
3. In caso di dimissioni, i termini di preavviso previsti per i soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato sono ridotti alla metà.
4. Non è coerente con i principi generali la preventiva programmazione della mancata fruizione delle ferie attraverso il pagamento della relativa indennità.

Non si potrà avere contemporaneamente alle dipendenze soci coimprenditori e lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato.

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme vigenti in materia.

Art. 12 - Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica

Nel caso in cui il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica la cooperativa esperirà ogni utile tentativo compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con la disponibilità di organico, per recuperare il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori. Dal momento del nuovo inquadramento del socio coimprenditore o del lavoratore dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale con il riassorbimento graduale del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.

Art. 13 - Apprendistato

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

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

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

Per la regolamentazione dell'apprendistato le Parti fanno espresso riferimento all'accordo siglato in materia in data lì 25/06/2008 che qui deve intendersi integralmente richiamato.

Art. 14 - Lavoro temporaneo

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

1. assistenza specifica nel campo della sicurezza sul lavoro, finalizzata a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
2. sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. N. 626/94;
3. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può inoltre essere concluso qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

Proroga della scadenza originaria

Dal computo del periodo di lavoro temporaneo vanno esclusi tutti i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore -per assenza per malattia, infortunio e astensione obbligatoria per maternità- sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive della cooperativa.

Risoluzione del rapporto

Tenuto conto della necessità di salvaguardare le finalità del servizio, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari anche nei confronti del personale con lavoro temporaneo che provochi gravi disagi nel funzionamento del servizio in particolare nei seguenti casi:

- per constatata inidoneità ai compiti di istituto;
- per gravi o ripetute mancanze disciplinari regolarmente contestate;
- per tutti i motivi che comportano l'allontanamento dal posto di lavoro.

Per quanto attiene le norme disciplinari in genere si fa rinvio alla norma contrattuale.

Art.15 -Contratto di inserimento o reinserimento

Le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento

delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta.

Nel contratto deve essere necessariamente contenuto il riferimento al progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto.

- **Durata e proroga**

Nel computo del periodo del contratto di inserimento vanno esclusi i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore, come l'astensione obbligatoria per maternità, sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'azienda.

- **Risoluzione del rapporto**

Tenuto conto della necessità di salvaguardare le finalità del servizio potranno essere adottati provvedimenti disciplinari anche nei confronti del personale con contratto di inserimento o reinserimento che provochi gravi disagi nel funzionamento del servizio in particolare nei seguenti casi:

- per constatata inidoneità ai compiti di istituto;
- per gravi o ripetute mancanze disciplinari regolarmente contestate;
- per tutti i motivi che comportano l'allontanamento dal posto di lavoro.

Per quanto attiene le norme disciplinari in genere si fa rinvio alla norma contrattuale.

- **Retribuzione**

L'inquadramento del lavoratore con contratto di inserimento non può essere inferiore al VII livello.

Ai sensi dell'art. 54 e ss. del decreto legislativo 10/9/03 n. 276 possono essere assunti con contratti di inserimento:

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

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

Art. 16 - lavoro parziale o part time

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

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori. Questo contratto può essere

esteso anche ai soci e ai soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento.

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

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

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

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese.

È facoltà delle Parti introdurre nel contratto clausole che consentono la variazione della collocazione temporale della stessa (clausola flessibile) ovvero, nel contratto part time verticale o misto, la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausola elastica). Il limite massimo di variabilità in aumento della prestazione lavorativa è fissata al 40% dell'orario contrattuale. Tali clausole, attivate dalla cooperativa, con un preavviso minimo di tre giorni, danno diritto ad una maggiorazione del 15%. Qualora siano attivate dal socio coimprenditore e dal lavoratore dipendente non danno diritto ad alcuna maggiorazione.

Le clausole di cui sopra non trovano applicazione nei casi di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovuti per gravi motivi di famiglia.

I soci coimprenditori e lavoratori dipendenti possono concordare la sospensione temporanea di tali clausole qualora la variazione risulti pregiudizievole a causa di sopravvenuti gravi e comprovate problemi di salute.

Art. 17 – lavoratori atipici

Per i soci coimprenditori visto il punto 3 del co.II, dell'art. 1 Legge 03/04/2001, n. 142 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.co. o altro: in caso di iscrizione della cooperativa all'albo delle imprese artigiane ex legge n.57/2001 sarà conseguentemente applicato ai soci coimprenditori il regime previdenziale conforme a quello stabilito a carico dei lavoratori artigiani).

Art. 18 – genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti

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

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

Art. 19 – contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap

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

TITOLO III

Personale

Art. 20 - Classificazione e inquadramento personale

La classificazione e l'inquadramento del personale è determinato a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro, e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

LIVELLO QUADRO

Appartengono al livello di Quadro:

i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che esplicano funzioni ad alto contenuto professionale di direzione esecutiva dell'attività della cooperativa sovrintendendo all'intera attività con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa (organizzazione, coordinamento);

I LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore, esplicano, anche in qualità di vice, in base alle istruzioni impartite, funzioni direttive, di coordinamento, ispezione e controllo per i quali è richiesta una particolare esperienza professionale (capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale, vendita e acquisti, gestore o gerente di negozio o supermercato, responsabile laureato in chimica o farmacia, analista sistemista);

II LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che compongono particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze ed i soci coimprenditori e lavoratori dipendenti specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica (revisore contabile, estimatore nelle aziende di arte ed antichità, spedizioniere patentato, enotecnico, enologo, tecnico oleario, tecnico chimico di laboratorio anche con funzioni di vendita, specialista di controllo di qualità, cassiere principale, consegnatario responsabile di magazzino, capo piazzale, pompista specializzato);

III LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità amministrative e tecnico-pratiche (impiegato amministrativo, vetrinista, ottico diplomato da scuola riconosciuta; operaio specializzato provetto; commesso stimatore di gioielleria; commesso di libreria che abbia responsabilità tecnica per il rifornimento librario, Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato, commesso specializzato nel settore alimentare di comprovata professionalità derivante da esperienze acquisite in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa; Conducente di autotreni e di autoarticolati, macellaio specializzato provetto)

IV LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni esecutive che richiedono preparazione e pratica di lavoro

V LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i soci ed i lavoratori dipendenti in possesso di capacità tecnico-pratiche, non sanitarie, necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità meramente esecutivi (Impiegato d'ordine; Fatturista; Preparatore di commissione; Dattilografo; Schedarista; Operatore su macchine contabili non richiedenti elevate capacità; Addetto al controllo delle vendite; Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le Cooperative di distribuzione di libri riviste e giornali e le aziende giornalistiche; campionarista, prezzista, addetto alle operazioni ausiliari alla vendita nelle Cooperative ad integrarle libero servizio, addetto all'insieme delle operazioni ausiliari alla vendita intendendosi per tale esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto nei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, operaio qualificato che sulla base di indicazioni esegue lavori di normale difficoltà; Aiuto commesso; Aiuto banconiere di spacci e carni; Aiuto commesso nella vendita di prodotti alimentari -salumeria -pizzicheria -alimentari misti -negozi rivendita ortaggi e frutta -negozi e spacci di prodotti della pesca - esercizi al dettaglio di latte e derivati ecc.; conducente di automezzi leggeri (fino a 35 q.li);

VI LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali (Fattorino; guardiano diurno e/o notturno; custode; Usciere; Imballatore; Portapacchi; Avvolgitore; Fascettatore e tagliatore di testate nelle Cooperative di distribuzione di giornali; Ascensorista; Pompista comune; Lavatore; Asciugatore; Imbragatore e Legatore; Conducente di motofurgone, di motobarca; Addetto al carico e scarico manuale dei colli pesanti attività di vigilanza e compagnia, addetto ai servizi di pulizia, di cucina, riassetto camere, preparazione pasti, di lavanderia, giardinaggio, stiratura, animali domestici.

VII LIVELLO

Appartengono a questo livello

E' il livello dei lavoratori neoassunti, alla prima esperienza lavorativa, che, dopo un'anzianità di permanenza pari a 12 mesi, saranno inseriti al VII livello.

Art. 21 – quota di riserva

Nella determinazione della quota di riserva non sono computabili i soci coimprenditori e non rientrano i dipendenti inquadrati nei primi quattro livelli.

TITOLO IV – Orario di Lavoro

Art. 22 – orario di lavoro settimanale e giornaliero

L'orario normale settimanale di lavoro del personale è di 40 ore distribuito su 5 o 6 giorni per la generalità dei lavoratori e di 45 ore per gli addetti sia a mansioni discontinue che agli impianti di distribuzione carburanti. Date le particolari esigenze del settore con contratto aziendale si potrà ricorrere alle varie articolazioni dell'orario.

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

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

Si considera lavoro notturno quello prestato, per almeno tre ore, dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei). Il personale che ha prestato lavoro notturno dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere l'attività.

Il contratto aziendale stabilirà la durata massima dell'orario settimanale di lavoro. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore comprese quelle di straordinario.

Inoltre il contratto di II livello determinerà la durata media dell'orario di lavoro con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi: il periodo di ferie annue ed i periodi di assenza per malattia non saranno presi in considerazione ai fini del computo della durata media dell'orario di lavoro.

- Banca ore

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro non vengono retribuite ma riversate nella banca ore e danno diritto al recupero obbligatorio. Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato dal 6° al 10° mese successivo all'accantonamento.

Trascorso il suddetto termine, sarà la cooperativa a fissare il recupero che dovrà essere esaurito nei tre mesi immediatamente successivi.

Il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente può chiedere la monetizzazione delle ore accumulate solo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 23 – lavoro a turni

È un metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei soci coimprenditori e lavoratori dipendenti sono successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso quello rotativo di tipo continuo o discontinuo per il quale comporti la necessità per i soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti di compiere un lavoro ad ore differenti su periodo determinato di giorni o settimane. Sono lavoratori a turni i soci coimprenditori o i lavoratori dipendenti il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni. È diritto del socio coimprenditore e del lavoratore dipendente a conoscere con congruo anticipo i propri turni di lavoro al fine di poter programmare le proprie attività extra lavorative e il proprio tempo libero, materia questa rimandata alla contrattazione di II livello. Per compensare improvvise assenze dei soci coimprenditori e dei lavoratori dipendenti la cooperativa può preconstituire una riserva di soci coimprenditori e di lavoratori dipendenti che diano la disponibilità a prestazioni in orari non rigidamente predeterminati.

Art. 24 Lavoro straordinario - lavoro domenicale --Festivo --Notturmo

È ammesso lavoro straordinario nel limite massimo di 250 ore annue pro capite.

La retribuzione oraria è maggiorata:

- del 15% per prestazioni di lavoro dalla 41ma alla 48ma ora;
- del 20% per prestazioni di lavoro eccedenti la 48ma ora;
- del 30% per prestazioni di lavoro festivo;
- del 40% per prestazioni di lavoro notturno;

- del 50% per prestazioni di lavoro festivo notturno.

Le ore di lavoro ordinario prestate nella giornata di domenica o nelle giornate festive, comunque con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggiorazione del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

I genitori di figli conviventi minori di anni 12, sono esentati a turno dal lavoro notturno. Se il minore convive ca periodi alterni con entrambi i genitori, questi potranno beneficiare dell'esenzione nel periodo in cui dimostrino di convivere con il minore.

Art. 25 riposo giornaliero - riposo settimanale – festività – permessi retribuiti – permessi straordinari retribuiti – permessi non retribuiti

- riposo giornaliero

il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente hanno diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nel corso della giornata

- riposo settimanale

il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente ogni sette giorni ha diritto ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive di regola in coincidenza della domenica da cumulare con le ore di riposo giornaliero. Il periodo di riposo consecutivo è calcolato come “media” in un periodo non superiore a 14 giorni.

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

a) festività nazionali:

25 aprile

1 maggio

2 giugno

b) festività infrasettimanali

il primo giorno dell'anno,

l'Epifania,

il giorno del lunedì di Pasqua

il 15 agosto - festa dell'assunzione

il 1 novembre- Ognissanti

l' 8 dicembre -Immacolata Concezione

il 25 dicembre -Natale

il 26 dicembre -Santo Stefano

la solennità del Santo Patrono

A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio o per assenza obbligatoria per maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

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

Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, il lavoratore dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

- permessi ordinari retribuiti

Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 (ventiquattro) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, verranno accantonati nella banca ore.

- permessi straordinari retribuiti

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

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

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

Le parti convengono che, il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
a) matrimonio di un figlio	1 giorno
b) nascita o adozione di un figlio	2 giorni
c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli anche non consecutivi su richiesta del socio coimprenditore o del lavoratore dipendente	3 giorni
d) decesso di un suocero, di un nonno	2 giorni
e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.	

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, la cooperativa e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

- permessi non retribuiti

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

TITOLO V

Svolgimento del rapporto di lavoro

Art.26 – mansioni promiscue – mutamento mansioni – Jolly

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

Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti a cui non venga assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività.

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

Art. 27 – intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro anche, eventualmente, con la rappresentanza sindacale.

Il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente che presti un'attività non inferiore alle 6 ore giornaliere ha diritto alla fruizione del pasto o, in mancanza, all'erogazione di un'indennità sostitutiva.

Art. 28 – congedo per matrimonio

Al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dal datore di lavoro in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal socio coimprenditore o 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. 29 - Malattia – Infortunio sul lavoro – malattia professionale

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.

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

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

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

A) Periodo di comporta

1. in caso di malattia il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per il socio coimprenditore o il 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 prestate.
2. in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti.

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

3. in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.
4. l'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza. Questa malattia non concorre al computo del periodo di comporto, ma va considerata come periodo "neutro".

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.

NOTA A VERBALE UNCI

Il socio coimprenditore superato il periodo di comporto può richiedere un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale viene conservato il posto di lavoro senza alcun tipo di prestazione previdenziale a carico della cooperativa.

Tutti gli aspetti di questo istituto verranno regolamentati come: condizioni, modalità e tempi per la richiesta, durata ecc... dal contratto integrativo aziendale.

B) sospensione della fruizione

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

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

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

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 il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

C) ulteriori previsioni del trattamento

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

- 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. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze 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).

- 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.

- 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 purchè debitamente documentate.

- 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.

- 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.

D) denuncia della malattia

il lavoratore è tenuto, entro 2 giorni dal rilascio, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata A/R, il certificato attestante l'inizio dell'intervenuto stato di malattia e la durata presunta della medesima. Nel caso di impossibilità al recapito diretto o per posta è ammessa, ai soli fini del rispetto dei termini di invio, la trasmissione via fax, fermo restando che per la concessione dell'indennità occorre acquisire il certificato medico in originale.

E) Trattamento economico

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

- caso di malattia

- 1) i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti nella misura del 60% della retribuzione in atto qualora l'assenza per malattia sia superiore a gg. 10 e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari;
- 2) per il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente la cooperativa integra la prestazione INPS fino a garantire il 90% (novantapercento) dell'intero trattamento economico fino al 180° giorno. Per il lavoratore dipendente la cooperativa integra la prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico fino al 180° giorno.

- caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale

1. il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.

2. il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessantapercento) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro.
3. Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai soci coimprenditori una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 90% della paga percepita prima dell'infortunio mentre 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.

F) giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

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

Art. 30 - Maternità

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

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post partum, troveranno applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001. In caso di parto plurimo ex art. 41, D.Lgs. n.151/2001 sono raddoppiati i periodi di riposo e le ore aggiuntive che possono essere fruiti anche dal padre.

Ai sensi del D. Lgs n. 645 del 25/11/1996, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione di idonea certificazione medica giustificativa.

- La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
- Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n. 2128.
- Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:
 - a. per i primi due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza nonché per il periodo di assenza anticipata eventualmente disposto dalla DPL e per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e quella effettiva se posteriore;
 - b. per tre mesi successivi alla data del parto o alla data di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno di gestazione: per data di inizio della gestazione si intende il 300° giorno anteriore la data presunta del parto.

Ferma restando la durata complessiva della assenza obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di posticipare l'inizio del periodo di assenza fino al mese precedente la data presunta del parto se il medico specialista della ASL o convenzionato nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In tal caso il periodo di assenza non goduto prima del parto sarà aggiunto a quello da godere dopo il parto stesso, ferma restando la durata complessiva dell'assenza obbligatoria. In caso

di parto prematuro i giorni di astensione non goduti prima del parto saranno aggiunti al periodo di assenza obbligatoria dopo il parto.

- lavoratrice in prova

E' riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento alle lavoratrici in prova. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

- lavoratrice con contratto a termine

Il diritto all'indennità economica durante tutti i periodi di assenza obbligatoria, compresa l'astensione anticipata, non viene meno alla scadenza del contratto a termine. Il datore di lavoro è tenuto in questo caso a comunicare all'INPS i dati salariali per la prosecuzione dell'erogazione mediante pagamento diretto da parte del medesimo Istituto previdenziale. Ove la lavoratrice si trovi in astensione facoltativa il diritto all'indennità cessa con lo spirare del termine.

- lavoratrice part time

L'indennità viene liquidata sulla base della retribuzione ridotta effettivamente percepita. In caso di part time ciclico sulla base annua, quando l'interruzione obbligatoria inizi durante la fase lavorativa (o entro i 60 giorni successivi) l'indennità è corrisposta anche per le giornate di mancato svolgimento dell'attività lavorativa previste per pausa contrattuale. Nel caso in cui l'astensione obbligatoria inizi oltre i 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro, l'indennità spetta per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escludendo i periodi di pausa contrattuale durante i quali non spetta nemmeno l'indennità di astensione facoltativa.

- Indennità per allattamento

a tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano due riposi giornalieri retribuiti per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino anche se occupate con contratto a termine o part time. Il diritto ai riposi ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche al padre lavoratore nel caso in cui il figlio sia affidato al solo padre.

I riposi in questione, usufruibili anche in unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (ridotti a mezz'ora se la camera di allattamento sia allestita dal datore di lavoro) 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.

- permessi retribuiti per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla Legge del 5/2/92 n. 104 e succ. modd e int.

inoltre la dipendente ha facoltà di:

- di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;
- Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto;
- In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum;
- ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche

congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;

- nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro ad integrazione di quella corrisposta dall'INPS per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità per il solo periodo di astensione obbligatoria;

- la lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività, ultimazione del lavoro per il quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato;

- i permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

- **malattia del figlio**

entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio fino al giorno del compimento del terzo anno compreso. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni.

Art. 31 – tossicodipendenza - etilismo

Il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 3 mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

Art. 32 - Ferie

Il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non sostituibili con indennizzi economici.

La misura è di 4 (quattro) settimane di calendario all'anno.

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

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, da parte del socio coimprenditore o del lavoratore dipendente, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio – 31 agosto.

Al di fuori, della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del socio coimprenditore o del lavoratore dipendente, saranno concesse compatibilmente con le esigenze della cooperativa.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione.

Per particolari necessità, su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

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

Art. 33 - Aspettativa

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

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

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 a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- a. che siano esibiti dal lavoratore dipendente 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.

Art. 34 – Previdenza complementare

Le parti, vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, hanno deciso di attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo o sull'adesione di fondi già esistenti.

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 di cui al presente CCNL;
- 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa di cui al presente CCNL;
- l'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

Il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Art. 35 - Risoluzione del rapporto di lavoro –Preavviso

1. Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

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

- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività;
- j) superamento del periodo di comporta;
- k) sopravvenuta incapacità di svolgere la prestazione lavorativa;

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

2. Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10anni di anzianità
Livello Quadro	60 giorni di calendario	75 giorni di calendario	90 giorni di calendario
Livello I-II	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario	75 giorni di calendario
Livello III-IV-V	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello VI	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario	45 giorni di calendario
Livello VII	15 giorni di calendario	- - -	- - -

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal socio coimprenditore o dal lavoratore dipendente inquadrato dal I al VI livello, i tempi di preavviso sono pari a trenta giorni di calendario indifferentemente dal Livello di inquadramento e dall'anzianità posseduta dal lavoratore interessato.

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T. F. R.

Art. 36 - Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

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

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

Art. 37 - Codice disciplinare

Doveri del socio coimprenditore e del lavoratore dipendente

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

- 1) Osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi del datore evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato dal medesimo usate;
- 4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno del datore di lavoro in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925.

Disposizioni disciplinari.

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

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 6) licenziamento.

- 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 un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- in genere per negligenza.

- Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni.

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- 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 tre giorni;
- per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno del datore (semprechè la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);

- in genere, per negligenza che rechino pregiudizio agli interessi del datore.
- **Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto a dieci giorni.**
 - per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
 - per assenza ingiustificata superiore a tre giorni ma inferiore ai cinque;
 - per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
 - in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore o che procurino vantaggi a sé o a terzi (semprechè la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- **Licenziamento.**
 - per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
 - per assenza ingiustificata pari a cinque giorni lavorativi;
 - per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni;
 - per furto o danneggiamento volontario al materiale della cooperativa;
 - per condanna ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - per abbandono del posto di lavoro;
 - per insubordinazione;
 - Per diverbio litigioso seguito da vie di fatto.
 - per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal Codice Civile (art. 2118 e 2119) e dalle Leggi 604/66, 300/70 e 108/90.

- Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.
- L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.
- Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del socio coimprenditore o del lavoratore dipendente anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.
- Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione

dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione di cui all'art. 7 del presente CCNL.

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

- Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2.5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
- La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.
- L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Procedura disciplinare

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

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

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

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 (trenta) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

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

Art. 38 - Mobbing

Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

Il mobbing è regolamentato dai DLGS 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE).

TITOLO VI RETRIBUZIONE

Art. 39 - Trattamento economico

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

1. paga base conglobata;
2. aumenti periodici di anzianità - *L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mente 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 all'1.50 della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.*
3. gratifica natalizia - *In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al socio coimprenditore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza. La gratifica natalizia con accordo aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.*
4. ristoro – in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime che potrà essere anticipato anche a ratei mensili.

livello	01/12/08	01/06/09	01/12/09	01/06/10	01/12/10	01/06/11	01/12/11
Quadro	1516.00	1581.59	1647.18	1712.77	1778.36	1843.95	1909.54
I	1355.70	1413.96	1472.22	1530.48	1588.74	1647.00	1705.26
II	1233.15	1283.61	1334.07	1384.53	1434.99	1485.45	1535.91
III	1132.03	1172.65	1213.27	1253.89	1294.51	1335.15	1375.75
IV	1065.12	1095.22	1125.32	1155.42	1185.52	1215.62	1245.72
V	973.08	1006.81	1040.54	1074.27	1108.00	1141.73	1175.46
VI	904.61	937.91	971.21	1004.51	1037.81	1071.11	1104.41
VII	849.12	875.71	902.30	928.89	955.48	982.07	1008.66

B) per il lavoratore dipendente - è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- b) aumenti periodici di anzianità - *L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mente quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1.50 della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.*
- c) gratifica natalizia - *In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza. La gratifica natalizia con accordo aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.*
- d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale (14ma, premio di produzione, ecc).

livello	01/12/08	01/06/09	01/12/09	01/06/10	01/12/10	01/06/11	01/12/11
Quadro	1537.87	1625.33	1712.79	1800.25	1887.71	1975.18	2062.63
I	1386.20	1474.96	1563.72	1652.48	1741.24	1830.00	1918.76
II	1260.65	1338.63	1416.60	1494.57	1572.54	1650.51	1728.48
III	1156.74	1222.07	1287.40	1352.73	1418.06	1483.39	1548.72

IV	<i>1087.65</i>	<i>1140.28</i>	<i>1192.91</i>	<i>1245.54</i>	<i>1298.19</i>	<i>1350.80</i>	<i>1403.43</i>
V	<i>994.24</i>	<i>1049.15</i>	<i>1104.02</i>	<i>1158.91</i>	<i>1214.80</i>	<i>1268.69</i>	<i>1323.58</i>
VI	<i>924.45</i>	<i>977.59</i>	<i>1030.73</i>	<i>1083.87</i>	<i>1137.01</i>	<i>1190.15</i>	<i>1243.29</i>
VII	<i>867.35</i>	<i>912.19</i>	<i>956.99</i>	<i>1001.81</i>	<i>1046.63</i>	<i>1091.45</i>	<i>1136.27</i>

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

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

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre percento) mensile della paga base nazionale.

Art. 40 - Inscindibilità del contratto

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

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Il presente contratto ha forza di legge tra le Parti iscritte alle OO.SS. stipulanti.

Alle cooperative che applicano il presente contratto saranno riconosciuti i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati o alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale erogati dagli enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U.E.

Art. 41 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- Indennità in caso di morte

In caso di morte 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 lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

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

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

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

- Indennità di trasferta

Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto del datore, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Art. 42 - Corresponsione della retribuzione -reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

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

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

Art. 43 - Trattamento di fine rapporto

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

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.

La legge finanziaria 2007 ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.Lgs n. 252/2005 pertanto si rimanda in materia di TFR a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta Legge Finanziaria.

Le Parti al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori dipendenti ad accedere a forme pensionistiche complementari hanno inteso individuare nel fondo che sarà istituito dalle Parti firmatarie del presente contratto quale strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

TITOLO VIII

Privacy e sicurezza

Art. 44 – tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196.

Art. 45 – sicurezza sui luoghi di lavoro

La cooperativa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza del dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008 , n. 81.

TITOLO IX

Rapporti sindacali tra le Parti

Art. 46 – rapporti sindacali

Le Parti, 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 medesime Firmatarie fanno espresso richiamo al protocollo d'intesa sottoscritto in data 26/11/2008.

Suddetto protocollo è da considerarsi quale parte integrante del presente articolato.