CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I SOCI E I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE E DEI DIPENDENTI DELLE MICRO E PICCOLE AZIENDE ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE AUTOTRASPORTO SPEDIZIONE MERCI E LOGISTICA

(in vigore dal 1 giugno 2014 al 31 maggio 2017)

Il giorno 28/05/2014,

tra le Organizzazioni Sindacali Rappresentative sul Territorio Nazionale

- COOPERATIVE ITALIANE - **COOPITALIANE** - in persona del suo Legale rappresentante Giuseppe Carbone;
- **IMPRESA ITALIA** – nella persona del suo Legale Rappresentante Domenico Surace;
- CONFEDERAZIONE SINDACALE AUTONOMA ATTIVITA' PRODUTTIVE - **CONF.S.A.A.P.** nella persona del suo Legale Rappresentante Pietro Bellomo;
- ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI ESERCENTI, COMMERCIANTI, ATTIVITA' DEL TERZIARIO E DEI SERVIZI . - **A.E.C.P.** - nella persona del suo Legale Rappresentante Marco Palombi e per delega Giordano Sbrollini;
- UNIONE PROFESSIONALE LAVORATORI AUTONOMI – **U.P.L.A.** - nella persona del suo Legale Rappresentante Umberto Ferro; E PER DELEGA ROBERTA MELCHIORRI
- **TRASPORTOUNITO-FIAP** – nella persona del suo Segretario Nazionale Maurizio Longo, per delega Vincenzo Antonio Graci;
- CONFEDERAZIONE EUROPEA PROFESSIONISTI E AZIENDE – ASSOCOSTRUTTORI – **CEPA-A** – nella persona del suo Legale Rappresentante Daniele Gregorio Scalise e Vicepresidente Ernesto Bruziches;
- CONFEDERAZIONE EUROPEA PROFESSIONISTI E AZIENDE – ASSOCOSTRUTTORI – TERZIARIO – **CEPA-A TERZIARIO** – nella persona del suo Legale Rappresentante Adriano De Biase;
- FEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI PICCOLI IMPRENDITORI - **FASPI – CONFSAL** in persona del suo Presidente Nazionale Salvatore Sciumaci
- PMIA - Piccole Medie Imprese Autotrasporto - Fed. CEPA-A : persona del suo Legale Rappresentante ERMANNO SANDRI

E

- ASSOCIAZIONE LAVORATORI DIPENDENTI E PENSIONATI ITALIANI – **A.L.D.E.P.I.** - nella persona del suo Legale Rappresentante Massimo Demetrio Sgrignuoli e per delega Vito Camussi;
- ASSOCIAZIONE LAVORATORI, PENSIONATI E PRECARI ITALIANI – **A.L.P.PI.** - nella persona del suo Legale Rappresentante Michele Bellomo;
- FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI, PENSIONATI ITALIANI – **FE.N.A.L.PI** - nella persona del suo Legale Rappresentante Giancarlo Di Genio
- **CONFLAVORATORI** – aderente a **CONFSAL** - nella persona del suo Segretario Generale Alessandro Taverna
- CONFEDERAZIONE AUTONOMA ITALIANA DEL LAVORO - **CONF.A.I.L.** in persona del suo Segretario Generale Zaccaria Evangelista

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale per i soci e i dipendenti delle cooperative e dei dipendenti delle micro e piccole aziende esercenti attività' nel settore autotrasporto spedizione merci e logistica

INDICE

PREMESSA
PARTE I:
TITOLO I – Campo di applicazione
Art. 1 – Campo di applicazione

TITOLO II - Livelli di contrattazione
Art. 2- Livelli di contrattazione
Art. 3- Contrattazione nazionale
Art. 4 - Contrattazione territoriale o aziendale

TITOLO III - Diritti Sindacali e di Associazione
Art 5 - Rapporti sindacali
Art. 6 – Permessi sindacali
Art.7 – RSA
Art.8 – Trattenute sindacali
Art.9 – Costo contratto

TITOLO IV - *Formazione sicurezza sul lavoro*
Art.10 – Sicurezza sul lavoro
Art.11 – Rappresentante per i lavoratori per la sicurezza

TITOLO V- *Igiene e ambiente di lavoro*
Art. 12 – Igiene e ambiente di lavoro

TITOLO VI - Decorrenza- Durata
Ari 13- Decorrenza e durata

TITOLO VII - Esclusività di stampa
Art. 14 - Esclusività di stampa - interpretazione
Art. 15 - Deposito

TITOLO VIII - Efficacia del Contratto
Art. 16- Efficacia C.C.N.L.

TITOLO IX – *Ente Bilaterale*
Art. 17 – Ente Bilaterale

TITOLO X - Assunzione del lavoratore
Art. 18- Assunzione
Art 19 - Periodo di prova
Art. 20 - Lavoratori extracomunitari
Art. 21- Lavoratori diversamente abili
Art. 22- Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro
Art. 23- Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti
Art. 24 – Visite mediche preassuntive minori di età

TITOLO XI –Tipologie assunzioni
Art. 25- Contratto a T/P
Art. 26 - Apprendistato
Art. 27 - Contratto di inserimento/reinserimento
Art. 28 – Contratto a tempo determinato
Art. 29 – Lavoro ripartito
TITOLO XII- Somministrazione
Art. 30- Somministrazione di lavoro

TITOLO XIII – Appalti di lavoro di logistica – Cambi di appalto
Art. 31 – Appalti di lavori di logistica
Art. 32 – Cambi di appalto

TITOLO XIV – Declaratoria e classificazione del personale
Art. 33 – Declaratoria e classifica del personale

TITOLO XV- Mansioni
Art. 34- Mansioni promiscue
Art. 35 – Mutamento di mansioni
Art. 36 – Jolly
Art. 37 – Qualifiche escluse dalla quota di riserva
Art. 38 – Assegnazione qualifica
Art. 39 - Passaggio da operaio ad impiegato
Art. 40 – Mansioni discontinue
Art. 41 – Distacco
Art. 42 – Volontariato
Art. 43 - Assenze

TITOLO XVI – *Orario di lavoro*
Art. 44 – Orario di lavoro

TITOLO XVII - *Lavoro straordinario*
Art. 45 – Lavoro straordinario
Art. 46 – Banca ore

TITOLO XVIII - *Riposi/soste*
Art. 47- Riposo settimanale
Art. 48 - Intervallo
Art. 49- Soste e recuperi
Art. 50- Sospensioni e riduzioni di lavoro

TITOLO XIX - *Festività*
Art. 51- Festività

TITOLO XX – Ferie
Art. 52- Ferie

TITOLO XXI - *Permessi*
Art. 53- Permessi straordinari retribuiti
Art. 54- Permessi per studio
Art. 55- Congedi parentali
Art. 56- Permessi non retribuiti
Art. 57 – Tossicodipendenti etilismo
Art. 58 – Tutela dei diversamente abili
Art. 59- Riposi annui
Art. 60 – Congedo per matrimonio

TITOLO XXII – Aspettativa non retribuita
Art. 61 - Aspettativa non retribuita

TITOLO XXIII – Indennità, indumenti da lavoro – trasporti speciali
Art. 62 – Indennità
Art. 63 – Indumenti di lavoro
Art. 64 – Trasporti speciali

TITOLO XXIV – Svolgimento del rapporto di lavoro
Art. 65 – Distacco e trasferimento
Art. 66 - Trasferta

TITOLO XXV – Obbligo e responsabilità dell'impresa e degli autisti
Art. 67- Obblighi e responsabilità dell'impresa.
Art. 68 – Obblighi e responsabilità degli autisti
Art. 69 – Reperibilità
Art. 70 – Ritiro patente

TITOLO XXVI – Trattamento economico
Art. 71– Retribuzione
Art. 72 – La misura della retribuzione
Art. 73 – Paga base
Art. 74 – Contingenza
Art. 75 – EDR – Elemento distinto della retribuzione
Art. 76 – Scatti di anzianità
Art. 77 – 13° mensilità
Art. 78 – Tabella retributiva
Art. 79 – Ristorno
Art. 80 – Istituti retributivi differiti
Art. 81 – Corresponsione della retribuzione
Art. 82 – Reclami sulla busta paga

TITOLO XXVII – Previdenza complementare
Art. 83 – Previdenza complementare

TITOLO XXVIII – Trattamento di fine rapporto
Art. 84 – Trattamento di fine rapporto

TITOLO XXIX - Tutela maternità - paternità
Art. 85 - Maternità e paternità del lavoratore

TITOLO XXX – Malattia – Infortuni – Cure termali
Art. 86 – Malattia – Infortuni
Art. 87 – Cure termali

TITOLO XXXI - *Tutela contro le molestie sessuali e Mobbing*
Art. 88 - Tutela contro le molestie sessuali
Art. 89 - Tutela contro il mobbing
Art. 90 - Commissione paritetica per le pari opportunità

TITOLO XXXII - *Privacy*
Art. 91 - Privacy

TITOLO XXXIII - *Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso*
Art. 92 – Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

TITOLO XXXIV - *Doveri e condotta dei dipendenti*
Art. 93 – Doveri del dipendente
Art. 94 – Servizi essenziali

TITOLO XXXV - *Commissione di garanzia*
Art. 95 - Commissione Nazionale di Garanzia
Art. 96 - Commissione di conciliazione

Art. 97 - Tentativo obbligatorio di conciliazione per i contratti individuali certificati
Art. 98 - Controversie collettive

TITOLO XXXVI - *Provvedimenti disciplinari*
Art. 99 – Provvedimenti disciplinari

TITOLO XXXVII- *Pubblicizzazione*
Art. 100 – Stampa e depositi

PREMESSA

La principale conseguenza della mancata attuazione dell'art. 39 commi 2-3 e 4/cost, è che oggi i sindacati sono ancora sprovvisti di personalità giuridica ed operano come associazioni di fatto (art. 36 cc e smi).

I contratti conclusi da questi soggetti sono quindi definiti di diritto comune, nel senso che consistono in contratti atipici, espressione del potere di autoregolazione che il nostro ordinamento riconosce ai soggetti privati, la cui unica regolamentazione legislativa è quella dettata dal codice civile per i contratti in generale (art 1321 cc e smi).

La natura privatistica dei contratti collettivi ha come conseguenza che essi si applicano solo agli iscritti alle associazioni stipulanti, cioè solo ai soggetti che hanno conferito all'associazione il potere di rappresentanza per la redazione del contratto collettivo.

La giurisprudenza considera vincolante il contratto collettivo anche nei confronti di coloro i quali, pur non essendo iscritti alle associazioni stipulanti aderiscono implicitamente o esplicitamente al contratto stesso.
Le OO.SS firmatarie intendono dare, con il presente CCNL, una risposta alle esigenze scaturenti dal 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 ribadendo che il contratto deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.
Le Parti ritengono che in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione, sul piano del diritto, al lavoro per l'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.
Le Parti ribadiscono che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali affinché una quota non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro e al contempo venga ripartita tra i lavoratori quale retribuzione per i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.
Le parti si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" o cosiddetto "grigio" e allo sfruttamento della manodopera minorile ovvero straniera che degradano il rapporto di lavoro e si pongono in aperto contrasto con la legislazione vigente in materia e la morale comune.
Le Parti stipulanti ritengono inoltre 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 quella Cooperativa caratterizzata dalla figura del socio coimprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso. Tale centralità riservata a tale figura garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi si 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.
Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio coimprenditore di Cooperativa, oltre che in forma autonoma e 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 comma 2 cod. civ. ai sensi del quale «le parti possono anche concludere contratti che non appartengono a tipi aventi disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».
La legge n. 142/2001 prevede espressamente l'esistenza di due rapporti tra socio coimprenditore e Azienda: il rapporto associativo e il rapporto di lavoro. In particolare il rapporto era inizialmente indicato come «ulteriore e distinto» rispetto al rapporto associativo; a seguito della riforma introdotta dalla Legge n. 30/2003, il rapporto lavorativo del socio coimprenditore è da considerare «ulteriore» ma non più «distinto» rispetto al vincolo associativo. In tal senso la riforma ha voluto sottolineare la preminenza del rapporto associativo nell'economia del contratto: il rapporto di lavoro è quindi strumentale al vincolo di natura associativa.

Le conseguenze pratiche di questa impostazione sono evidenti: a prescindere dalla forma giuridica con cui viene concretamente resa, la prestazione lavorativa rimane infatti finalizzata al raggiungimento degli scopi sociali.
Considerare i soci coimprenditori solo dipendenti della cooperativa costituisce una visione riduttiva e parziale della figura medesima perché essi concorrono:
a. alla gestione dell'impresa;
b. all'elaborazione di programmi di sviluppo;
c. alle decisioni concernenti scelte strategiche;
d. alla realizzazione dei processi produttivi;
e. contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
f. mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
Fondamentale, in ogni caso, è il Regolamento interno che deve prevedere il regime applicabile in concreto ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dalle cooperative (art 1 comma 2 legge n° 142/2001).
Le cooperative di produzione e lavoro nel regolamento debbono indicare e disciplinare le varie tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci coimprenditori con richiamo al CCNL applicato.
Il presente Contratto prevede l'erogazione del ristorno, in misura non superiore al 30% , per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente integralmente parte del trattamento economico complessivo. Il regolamento interno della cooperativa è l'elemento fondamentale di organizzazione del lavoro, lo strumento estremamente agile che consente di adattare i rapporti di lavoro alle esigenze per la migliore organizzazione.
Data l'importanza del regolamento la legge ha previsto la possibilità di certificarlo. La certificazione evita eventuali contenziosi successivi circa la qualificazione del rapporto di lavoro che dal trattamento economico. La certificazione del regolamento può essere espletata sia dalle commissioni istituite, ai sensi dell'art. 8 del D.M. del ministero del lavoro 21 luglio 2004, presso le varie DPL, che dall'ente bilaterale ai sensi della legge 04/11/2010 numero 183.

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

TITOLO I
Validità e sfera di applicazione del contratto
Art. 1 — Campo di applicazione
Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle cooperative e dalle PMI che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel settore Autotrasporto Spedizione merci e logistica anche integrati con attività di supporto alla produzione,

operanti anche singolarmente o all'interno di strutture/infrastrutture aeroportuali, portuali auto – portuali ecc.
Fatto salvo per quanto previsto dal Regolamento Interno e Statuto, delle rispettive Cooperative aderenti, le disposizioni del presente contratto si intendono formalmente acquisite e pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso.
Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL e dal Regolamento Interno, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO II

Livelli di contrattazione

Art. 2- Livelli di contrattazione

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

a. contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;

b. contrattazione di II livello: contratto integrativo aziendale.

Art. 3 – Contrattazione Nazionale

La contrattazione collettiva di 1° livello riconosce alle aziende e alle cooperative il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi

predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici così come dettato dall'art. 36 della Costituzione.

Art. 4- Contrattazione aziendale

In conformità all'intesa Governo — Parti Sociali del 22 gennaio 2009 ed in linea con i più recenti orientamenti (art 8 L. 148/2011) nonché con gli indirizzi delle attuali relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente CCNL intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno, la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori, inquadramenti e mansioni. Detto strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi ad operare.
Detti contratti applicati nelle aziende che aderiscono alle AASS firmatarie hanno valenza per tutti i lavoratori occupati ancorché non iscritti alle OOSS stipulanti.
La contrattazione aziendale opererà nelle materie delegate dal presente CCNL ed in particolare:

- Scadenza corresponsione della retribuzione;
- Orario di lavoro;
- Godimento delle ferie: ferie residue da utilizzare anche in modo collettivo;
- Banca Ore l'accantonamento può essere utilizzato anche in modo collettivo;
- Permessi non retribuiti;
- Congedo parentale;
- Turni;
- Soste e recuperi;
- Elemento retributivo per produttività;
- Premio di risultato;
- Indennità di funzione;
- Congedi per la formazione;
- Indennità di reperibilità;
- Accordo sulla detassazione degli elementi non fissi della retribuzione (DPCM 22/01/13);

- Mensa/Indennità sostitutiva;
- Igiene ed ambiente di lavoro;
- Trasferta;
- Previdenza complementare;
- Disciplina l'obbligo dell'aggiornamento RLS;
- Permessi per studi;
- Telelavoro;
- Intese atte a favorire la ripresa economica in periodi di crisi.

L'accordo aziendale è stipulato dalla RSA ed in mancanza delle OO.SS. territoriali firmatarie del seguente contratto che ha efficacia per tutti i dipendenti se entro 10 (dieci) giorni dalla sigla almeno il 30% degli addetti non presentano richiesta di referendum. Per le cooperative è sufficiente il recepimento nel
Regolamento Interno.
I contratti di secondo livello, nonostante l'abrogazione dell'ari. 2 della Legge 135/97, vanno depositati presso la DPL del territorio, in virtù delle disposizioni dell'art. 3 Legge 402/96.
L'accordo aziendale segue la durata del contratto nazionale.
Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. potrà aversi una sola fase negoziale a livello aziendale.
Le parti firmatarie il presente CCNL concordano che la contrattazione aziendale potrà essere espletata dopo il deposito del presente CCNL presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

TITOLO III

Diritti Sindacali e di Associazione

Art.5 - Rapporti sindacali

Le parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriali con le sue prerogative, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività edile, convengono che i rapporti sindacali vengono tenuti con la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA).

Art.6 Permessi sindacali

Le Parti stipulanti riconoscono che ciascun dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 4 (quattro) ore, a titolo di diritto di assemblea che saranno richiesti al datore di lavoro dalle OO.SS.
I dipendenti, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996.
Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.
L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell' Azienda, ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche al suo interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 300/1970.
I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 2 (due) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori.

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

Diritto di affissione -Le rappresentanze sindacali hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi messi a disposizione dall' Azienda all'interno dell'unità produttiva e in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

NOTA A VERBALE COOP ITALIANE

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

Art.7 – RSA

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le 00.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono:

- nelle aziende con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) dipendenti, designare I (uno) rappresentante sindacale aziendale (per la RSA);
- nelle aziende da 101 (centouno) a 300 (trecento) dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali;
- oltre la soglia dei 300 (trecento) dipendenti possono designare oltre 3 (tre) rappresentanti sindacali per la RSA.

La rappresentanza sindacale aziendale oltre alle OO.SS. firmatarie del presente contratto può essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che pur non firmatarie abbiamo partecipato alla negoziazione relativa allo stesso contratto quali rappresentanti dei lavoratori in azienda.

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

La rappresentanza e la rappresentatività ruotano intorno all'aspetto centrale costituito dalla necessità di superare l'elusione dell'art. 39 della costituzione: "i sindacati registrati hanno personalità giuridica".

In mancanza di una legge di regolamentazione del predetto art.39 a nessuna OO.SS. può essere attribuita un maggiore rappresentatività nazionale o una maggiore comparazione.

Art. 8 -Trattenute quote sindacali

Le aziende e le cooperative effettuano a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto dei sindacati interessati in base alla delega rilasciata dal dipendente.

Art. 9 – Costo Contratto

Le parti convengono che considerati i costi che il presente contratto ha comportato per l'assistenza alla stipulazione e comporterà per l'eventuale successiva consulenza, le aziende e le cooperative aderenti alle associazioni di categoria stipulanti verseranno un contributo pari al 0.20% del monte salari mensili corrisposto ai dipendenti. Si conviene anche che il presente contratto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le associazioni datoriali e delle cooperative che intendono applicarlo, con obbligo di versamento di un' importo "una tantum" concordato con le AA.SS. firmatarie come contributo di compartecipazione al costo del contratto.

In caso che singole aziende o anche artigiane o cooperative applicano questo contratto sono tenute al versamento del contributo previsto al primo comma.

TITOLO IV

Formazione – sicurezza sul lavoro

Art.10 – Sicurezza sul luogo di lavoro

L'impresa deve provvedere a tutti gli adempimenti obbligatori previste dalle norme in vigore in materia di sicurezza sul lavoro, pertanto il datore di lavoro per far fronte a tale imposizione deve preliminarmente attivare il servizio di prevenzione e protezione degli addetti. Il servizio comprende l'insieme delle persone, dei sistemi e dei mezzi con l'individuazione e valutazione degli eventuali fattori di rischio, mettendo in atto misure idonee a tale scopo, proponendo anche programmi di formazione ed informazione al personale. Per la costituzione del servizio di sicurezza sono necessari i seguenti adempimenti:

- Compilazione del documento di valutazione dei rischi;
- Nomina responsabile del servizio prevenzione e protezione;
- Nomina addetti al servizio antincendio e pronto soccorso;
- Elezione del rappresentante della sicurezza.

Art. 11 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

La nomina RLS costituisce un iniziativa delle OO.SS e la loro presenza è aggiuntiva rispetto ai componenti delle RSA. In ogni unità produttiva, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno.
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.
Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.
Prima della elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto sia a tempo indeterminato che determinato che prestano la propria attività nella unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Attribuzioni del RLS - Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:
- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva e consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.
Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

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

Espletamento funzioni e permessi - Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti sopra previsti l'attività svolta in merito è considerata tempo di lavoro.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.

Non può subire pregiudizio alcuno a causa delle svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

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

I contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

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

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione aziendale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

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

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

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

TITOLO V

Igiene ed Ambiente di lavoro

Art. 12 - Igiene e ambiente di lavoro

Le Parti contraenti il presente C.C.N.L. al fine di favorire la predisposizione e il mantenimento nei luoghi di lavoro di idonee condizioni ambientali e igienico-sanitarie, fanno obbligo alle aziende mettere a disposizione dei dipendenti:

1. servizi igienico-sanitari con acqua corrente;
2. un locale uso spogliatoio riscaldato durante i mesi freddi;
3. un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;
4. uno scaldavivande;

Nel rispetto della normativa vigente in materia le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. a livello aziendale potranno fissare la realizzazione delle misure di cui ai numeri sopra indicati.

TITOLO VI

Decorrenza- Durata

Art. 13- Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre (da1 01/05/2014 e scadrà il 30/04/2017)

Per il rinnovo del presente Contratto, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, viene applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per i primi 6 mesi e del 32% dal 7°mo in poi a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto. L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione sui futuri miglioramenti potrà essere riassorbita all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi. Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore fino a che non verrà sostituito dal successivo.

TITOLO VII

Esclusività di stampa- Interpretazione

Art. 14- Esclusività di stampa

Il presente C.C.N.L. è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia sull'interpretazione del contratto le Organizzazioni firmatarie si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La Parte interessata invia alla controparte apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del C.C.N.L..

L'impresa è tenuta ad affiggere il presente C.C.N.L. nell'apposita bacheca.

Art. 15 – Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

TILOLO VIII

Efficacia del contratto

Art. 16 - Efficacia C.C.N.L.

Le norme del presente C.C.NL. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti di datori di lavoro aderenti alle OO.SS. stipulanti , e diventano operative dopo il deposito presso il Ministero del Lavoro.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente C.C.N.L. o qualsiasi estensione ad altre OO.SS., non può avvenire se non, con il consenso espresso dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

TILOLO IX

Ente Bilaterale

Art. 17 – Ente Bilaterale - EAR

Le parti aderiscono all'Ente Paritetico Imprese e Cooperative (EPIC)

Elemento per mancata adesione all'ente bilaterale (EAR) – in caso di mancata adesione alla bilateralità, l'azienda deve erogare ai lavoratori un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR), non riassorbibile, pari ad euro 10,00 Per 13 mensilità, che ha riflesso su tutti istituti retributivi di legge e contrattuali, indiretti o differiti, escluso il TFR ed è tenuta altresì all'erogazione diretta in favore di lavoratori di prestazioni equivalenti a quelle erogate dalla bilateralità nazionale e/o territoriale. Per il lavoratore part-time tale importo è corrisposto in proporzione all'orario di lavoro mentre per gli apprendisti andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione.

TITOLO X

Assunzione del personale dipendente

Art. 18- Assunzione

I dipendenti devono essere assunti secondo le norme di legge.
Nella lettera di assunzione, predisposta su carta intestata della PMI e/o della Cooperativa, devono essere riportate le seguenti annotazioni:

1. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
2. il C.C.N.L. applicato;
3. la categoria professionale della classificazione di cui al presente CCNL alla quale il lavoratore viene assegnato, la qualifica e la retribuzione iniziale;
4. La durata dell'eventuale periodo di prova;
5. il luogo di lavoro.

Nella lettera di assunzione deve inoltre essere indicato il cognome e nome del legale rappresentante della PMI e della Cooperativa e la ragione sociale, il codice fiscale, la sede legale e la eventuale sede operativa della azienda nonché tutti quei dati prescritti per legge. La lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore per ricezione.
All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a presentare:
- la carta di identità o altro documento equipollente ovvero il permesso di soggiorno in corso di validità, per i lavoratori stranieri;
- il codice fiscale;
- la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e eventuali successive variazioni agli effetti del diritto;
- certificati o titoli comprovanti formazioni professionali, studi, abilitazioni conseguite ovvero attestanti precedenti occupazioni;
- la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente in caso di successivi cambiamenti.

La PMI e la Cooperativa rilascerà al lavoratore una ricevuta dei documenti trattenuti che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti.
E' facoltà del datore di lavoro richiedere all'operaio la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

NOTA A VERBALE COOPITALIANE

La nuova figura del socio in prova, inserita nella categoria speciale, rappresenta una delle ultime novità nell'ambito cooperativo ed è strettamente legata ad un limite quantitativo che prevede il non superamento di un numero pari ad un terzo dei soci cooperatori presenti in cooperativa ed un limite temporale di prova pari a 5 anni al termine del quale si acquisiscono tutti i diritti previsti per gli altri soci.
Considerando le caratteristiche delle tipologie contrattuali previste dal nostro ordinamento giuridico, quella che può trovare maggiore applicazione nella contrattualizzare del socio è il contratto di apprendistato disciplinato al successivo articolo 26.
Tuttavia la Cooperativa ha la possibilità di valutare se le competenze acquisite possono essere ritenute idonee all'ingresso del socio in prova nella compagine sociale con la qualifica di socio a tutti gli effetti.

Art. 19- Periodo di prova

Il periodo di prova è finalizzato a consentire reciprocamente la valutazione sulla convenienza alla prosecuzione del rapporto contrattuale.
Durante il periodo di prova vi è parificazione economica e normativa tra lavoratori in prova e quelli non in prova.
Il dipendente che in epoca precedente non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa Impresa per le medesime mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova.
La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli di inquadramento	Durata periodo di prova
Super Quadri **IX° Livello**	6 mesi di calendario
Quadri **VIII° Livello**	6 mesi di calendario
VII° Livello	4 mesi di calendario
VI° Livello	3 mesi di calendario
V° Livello	3 mesi di calendario
IV° Livello	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
III° Livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
II° Livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
I° Livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Il suddetto periodo di prova deve risultare da atto scritto e indicato nella lettera di assunzione. Non sono ammessi né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo per i casi indicati al comma successivo.
Il lavoratore in prova ha infatti diritto, in caso di insorgenza di malattia, alla sospensione del periodo di prova e ad esperirlo per il tempo minimo necessario, fruendo del "mini comporto".
Qualora la malattia si protragga per un periodo di tempo superiore a quello previsto per la prova, il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza preavviso né indennità alcuna.
In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica.
Durante il periodo di malattia ovvero di infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore non ha diritto a percepire retribuzione alcuna per i giorni non lavorati.
Le ferie interrompono la decorrenza del periodo di prova che si prolunga per i giorni fruiti dal lavoratore a meno che il loro godimento non viene previsto preventivamente all'interno del patto.
Durante il periodo di prova sussistono in capo alle parti contrattuali i diritti e gli obblighi previsti dal presente C.C.N.L.
Nel corso del periodo di prova ovvero al suo termine, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.
- Qualora la risoluzione avvenga per volontà dell' Azienda questa è tenuta a corrispondere al lavoratore il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, ne diritto alla relativa indennità sostitutiva.
NOTA A VERBALE: Nel rispetto del diritto di parità previsto anche dalle norme europee, si ritiene che il periodo di prova può essere allungato per i lavoratori comunitari ed extracomunitari sia nei casi di primo impiego nel settore che di non conoscenza della lingua Italiana.

Art. 20- Lavoratori extra comunitari

Il datore di lavoro che intende assumere cittadini extracomunitari già presenti in Italia deve verificare che siano in possesso di permesso di soggiorno in corso di validità che di titolo a svolgere attività lavorativa.
Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri , le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale regolamentati aziendalmente.
Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative dell'Azienda, i lavoratori extra-comunitari potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione.

Art. 21 - Lavoratori diversamente abili

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori diversamente abili, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..
Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di diversamente abili, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico - riabilitativo, una assistenza continuativa.

Art. 22 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro

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

Art.23 - Lavoratori tossicodipendenti - etilisti – familiari

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto dalla Legge n. 162/1990 e smi.
I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico - riabilitativo al quale partecipano o concorrono.
In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.
Le aziende compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio ne attesti le necessità. In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art. 24 – Visite mediche preassuntive minori di età

L'Articolo 8 della legge 977/67 dispone che i minori debbono essere sottoposti ad accertamenti preventivi per controllare il loro stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

I suddetti accertamenti sono effettuati dal medico competente aziendale se occupati in lavorazioni soggette a sorveglianza sanitaria mentre negli altri casi le visite preventive sono di competenza di un medico del SSN a cura e spese del datore di lavoro.

TITOLO XI

Tipologie ed assunzioni

Art.25 - Contratto a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento dì attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L.
Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei soci e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso ai dipendenti assunti a tempo determinato.
Tipologie di contratto - 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.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo indeterminato o determinato, deve risultare da atto scritto e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno del presente C.C.N.L.. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese, e possono prevedere clausole flessibili o elastiche.
La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
L' azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.
Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale è ammesso il diritto di precedenza a favore dei soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.
Proporzione numerica - Per le assunzioni di personale operaio part-time, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia, si stabilisce come tetto massimo il 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato.
Prestazioni supplementari e straordinarie – L'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno pari a 40 ore lavorative settimanali.
Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.
Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, non richiede il consenso del dipendente a tempo parziale. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.
Il rifiuto del dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.
Clausole di flessibilità ed elasticità - Nel rispetto delle norme di legge vigenti, è possibile per esigenze funzionali e/o organizzative dell' azienda ovvero dell'unità organizzativa di appartenenza del lavoratore, modificare la collocazione temporale per ogni forma di rapporto di lavoro a tempo parziale (clausola di flessibilità). Le suddette esigenze vanno illustrate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) se esistente con preavviso di almeno due giorni.

E inoltre consentito all' azienda di richiedere al lavoratore di incrementare la prestazione lavorativa, limitatamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nei tempo e in presenza di casi di necessità aziendali riconosciute dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente (clausola di elasticità). In caso di sottoscrizione della clausola di elasticità, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% dell'orario concordato per il part time.
Nella stipula dei suddetti patti, il lavoratore può richiedere di farsi assistere da un componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale da lui indicato.
Qualora la clausola sia stata concordata con un patto successivo all'assunzione con contratto part-time ovvero alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore - decorsi almeno 24 mesi dall'operatività della clausola — ha facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando all'azienda un preavviso di un mese. Nella seconda ipotesi di cui al precedente comma, la risoluzione del patto di flessibilità o elasticità comporterà per il lavoratore il ripristino del precedente rapporto di lavoro a tempo pieno con la conservazione dell'abituale inquadramento.
Ai fini dell'esperibilità della suddetta facoltà, è necessario che il patto istitutivo della clausola flessibile o elastica ne faccia espressa menzione.
Le ore lavorate con una modulazione oraria differente da quella pattuita inizialmente della parti a seguito dell'applicazione della clausola flessibile, sono retribuite con una maggiorazione del 5%.
In caso di applicazione di clausola elastica, le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle parti sono retribuite con una maggiorazione del 10%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.
Retribuzione - La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.
Contribuzione virtuale - Ai sensi della Circolare INPS n. 269/1995 per il rapporto di lavoro a tempo parziale la contribuzione va assolta rispetto all'orario ridotto contrattualmente praticato senza dar luogo alla contribuzione virtuale. Con circolare n. 6/2010, l'Istituto ha chiarito che in caso di violazione del limite contrattuale del 3%, scatta la carenza di legittimazione contrattuale e quindi la contribuzione virtuale va applicata come se il rapporto non fosse a tempo parziale.
Periodo di comporto per malattia - Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.
Consistenza dell'organico aziendale - In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.
Obblighi di informazione - Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le Parti contraenti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.

Art. 26 – Apprendistato

Le parti convengono di regolamentare la disciplina dell'apprendistato per recepire le disposizioni introdotte dall'art. 2 del D.lgs. n. 167 del 14/11/2011, come modificato dalla legge n. 92 del 28/06/2012 e dal DL n. 34/2014.
Le due norme hanno fissato dei principi generali ma hanno rimesso anche alla contrattazione collettiva di stipulare in materia di apprendistato accordi validi per gli aderenti alle OO.SS. firmatarie del contratto.
Le parti ribadiscono che l'apprendistato è un ordinario rapporto di lavoro caratterizzato dalla sinallagmaticità delle prestazioni (lavoro, retribuzione e formazione) che è finalizzato a far acquisire al giovane le capacità e le conoscenze utili per il conseguimento di una qualifica/un

diploma professionale, un mestiere o formazione e ricerca. Le tipologie di apprendistato alla luce del nuovo T.U. sono:

- Per la qualifica e per il diploma professionale;
- Professionalizzante o contratto di mestiere;
- Di alta formazione e ricerca (non regolamentato in contratto);
- Per qualifiche o riqualifiche lavoratori in mobilità (non regolamentato in contratto).

Comunque il rapporto di apprendistato presenta, in ogni caso, alcune specificità relative alla possibilità che il rapporto possa essere risolto alla scadenza del periodo formativo nel rispetto della previsione convenuta nell'art. 2118 cc che disciplina, in via generale il periodo di preavviso che trova però dei limiti, recepiti in questo contratto quali quelli contenuti nella legge 604 del 1996 e smi oltre a riconoscere l'impianto normativo di tutela per le lavoratrici madri o in gravidanza.
Si riportano i principi generali fissati dalle leggi per le due tipologie trattate:
• apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale;
• apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
che sono:
a) formazione e finanziamento;
b) riconoscimento della qualifica;
c) iscrizione all'Ente Bilaterale Edile.
a) La formazione deve essere coerente con la qualifica da raggiungere ai sensi dell'inquadramento del presente contratto, essa ricopre un ruolo fondamentale da cui non si può prescindere come tale la formazione assume maggiore o minore rilievo a seconda che si trovi innanzi ad un lavoro di professionalità o di prestazioni normali.
Comunque il momento formativo rappresenta il nucleo centrale del contratto dell'apprendistato.
b) Il riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso formativo svolto sia all'interno che all'esterno dell' azienda:
- della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché dei percorsi di istruzione degli adulti. Quanto sopra indicato va riportato nel libretto formativo dell'apprendista.
c) iscrizione all'Ente Bilaterale esplica l'attività di valutazione della congruità del piano formativo individuale, ruolo fondamentale che non può configurarsi come obbligo di sottoporre detto piano individuale all'autorizzazione preventiva, tuttavia il parere dell' Ente Bilaterale se richiesto può essere tenuto come valutazione essenziale in occasione di controlli.
- Obblighi del datore di lavoro - In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo di:
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale nelle misura massima di 24 ore annue;
- attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dall'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.
- Doveri dell'apprendista - L'apprendista ha l'obbligo di:
- frequentare con assiduità i corsi obbligatori di insegnamento formativo;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai C.C.N.L.
L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.
- Cessazione – stante la peculiare natura a causa mista (formazione e lavoro) del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di contratto di apprendistato.
Le parti potranno recede dal contratto dando un preavviso di 15 giorni. Qualora ne il datore di lavoro ne l'apprendista esercitano la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'attribuzione della qualifica e del livello retributivo acquisito.
E' vietato ad entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto durante il periodo di formazione senza giusta causa o giustificato motivo.

Malattia e infortunio - Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato valgono le previsioni del presente C.C.N.L. per i lavoratori non apprendisti.
Qualora nel periodo di formazione l'apprendista si assenti per maternità, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell' assenza che non può comunque superare i sei mesi.
Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.
Orario di lavoro - Gli apprendisti sono tenuti a svolgere l'orario di lavoro secondo la disciplina prevista dal presente C.C.N.L.
Riposi annui - Gli apprendisti beneficiano dei permessi per riposi annui previsti dal presente C.C.N.L..
Computo dell'anzianità - Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.
Ammortizzatori sociali - in riferimento all'ambito dei lavoratori aventi diritto al trattamento di cassa integrazione guadagni o ordinaria che straordinaria deve essere evidenziato che entrambi gli istituti escludono la categoria degli apprendisti.
Gli apprendisti seppure esclusi dai trattamenti di cassa integrazione possono ancora beneficiare della CIG in deroga.
Il comma 1° dell'art. 19 lettera c) del decreto legge 185/08 convertito nella legge numero 2 barra 09 e smi ha stabilito che "le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente possono essere utilizzate con riferimento ai lavoratori subordinato a tempo determinato e a tempo indeterminato , agli apprendisti e hai lavoratori somministrati".
Tale trattamento salariale sarà operativo solo subordinatamente all' intervento integrativo pari alla misura del 20% dell'indennità stessa a carico dell'Ente bilaterale.
A tal fine l' azienda è tenuta a versare all'EBE un contributo per ogni lavoratore apprendista in servizio pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore stesso.
La suddetta integrazione verrà corrisposta dall' Ente bilaterale entro il limite massimo di 150 ore annue di interruzione ovvero sospensione dell'attività lavorativa, fermo restando il rispetto delle seguenti condizioni:
- all'atto di liquidazione della domanda di prestazione della C.I.G.O., non devono risultare irregolarità ovvero pendenze in capo dell'azienda per i versamenti delle contribuzioni all' Ente bilaterale;
- la sospensione ovvero la riduzione dell'attività lavorativa deve protrarsi da un periodo di tempo superiore ad una giornata di lavoro;
- al verificarsi dell'evento sospensivo ovvero interruttivo, l'apprendista deve già risultare iscritto presso l' Ente bilaterale;
- l'azienda deve aver correttamente riportato nella denuncia mensile dei lavoratori, le ore di Cassa integrazione Guadagni riguardanti l'apprendista.
La corresponsione del trattamento di C.I.G.O. a favore dell'apprendista verrà anticipata al lavoratore dall'azienda stessa che ne chiederà il relativo rimborso all' Ente bilaterale, tramite l'apposita procedura fissata da quest'ultimo.
Ai fini dell'accoglimento della domanda, l'azienda è inoltre tenuta a presentare richiesta di accesso all'integrazione della Cassa integrazione guadagni per l'apprendista entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'INPS, dell'autorizzazione all'intervento della C.I.G.O.
Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In alternativa verranno inviate alle sedi territoriali delle 00. SS. stipulanti il presente C.C.N.L..
Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato - Il periodo di apprendistato già effettuato, per le medesime mansioni, presso altre aziende e cooperative sarà computato presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento di riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.
Il libretto individuale o, in alternativa la dichiarazione del percorso formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.
Trasformazione del rapporto – L'azienda che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato conserverà per un anno, a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, lo specifico regime contributivo previsto nei confronti dei lavoratori interessati ai sensi e per gli effetti della Legge n. 56/1987.
Piano formativo individuale – il piano formativo individuale non ha più necessità di essere elaborato in forma scritta.
Tutor aziendale – Il tutor deve essere un dipendente qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine dl contratto. Per ricoprire questo incarico occorre aver già acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli Enti accreditati nelle materie nelle quali si appresta a fare l'affiancamento all'apprendista.
Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del tirocinio, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata. che sarà firmata anche dall'apprendista.
Contenuti della formazione – la formazione di base e trasversale stabilita dalle norme regionali può integrare quella professionalizzante a carico dell'azienda.
Requisiti per la capacità formativa interna – si richiedono soltanto la presenza e la disponibilità, in capo all'impresa, di luoghi idonei alla formazione differenti dagli ambienti di produzione e lavoro oltre che di risorse umane con adeguate capacità e competenze atte ad erogare la formazione prevista.
il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore di lavoro di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo di docenti – anche propri dipendenti – idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze. Per tali docenti è richiesta un'esperienza professionale minima di tre anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore ovvero in mancanza di quest'ultimo di almeno 6 anni di esperienza. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.
Qualora in azienda le suddette professionalità non siano reperibili, il datore dovrà rivolgersi all' Ente bilaterale.
L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali dell'Azienda ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e il tutor sarà tenuto a garantire la frequenza da parte dell'apprendista.

CONTRATTO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE: la tipologia di apprendistato può essere utilizzata per assumere soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25esimo anno. La durata del contratto non può superare 3 anni o 4 anni in caso di diploma quadriennale regionale.

Progressione economica e durata		
Livello	**Durata massima**	**Retribuzione**
IV° livello al V°	30 mesi di calendario	Per primi 15 mesi 80% del livello dal 16° al 30° mese 90% del livello
V° livello al VI°	24 mesi di calendario	Per i primi 12 mesi 80% del livello dal 13° al 24° mese 90% del livello

Formazione 80 ore annue.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni e 364 giorni - cioè 30 anni non ancora compiuti — ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali.
Il contratto può essere stipulato esclusivamente per le assunzioni per i livelli compresi tra il 7° e il 5° livello del presente C.C.N.L., anche qualora si tratti di rapporto a tempo parziale.

Livello di inquadramento finale	**Durata massima Apprendistato**	**Retribuzione di riferimento percepita**
Dal VI° Livello al VII°	48 mesi di calendario	7° livello per i primi 20 mesi 80% e 7° livello dal 21° al 48° mese 90%
Dal V° Livello al VI°	42 mesi di calendario	6° livello per i primi 18 mesi 80% e 6° livello dal 19° al 42° mese 90%
Dal IV° Livello al V°	36 mesi di calendario	5° livello per i primi 12 mesi 80%e 5° livello dal 13° al 36° mese 90%

Formazione 120 ore annue.

Art. 27 – Contratto d'inserimento o reinserimento

Si rinvia alle disposizioni: art. 75 d.lgs. 276/03 – circolare INPS n°51/04 – nota del ministero del lavoro n° 4570/06 per la determinazione dei soggetti con i quali è possibile stipulare il contratto. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a valorizzare, mediante un progetto individuale, le competenze professionali di un determinato lavoratore, e quindi l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.
La condizione essenziale e la redazione, con il consenso del lavoratore, di un progetto di lavoro individuale finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel contesto lavorativo.
Nel dettaglio del progetto devono essere indicati:

- La qualificazione da conseguire alla quale è preordinato il progetto del contratto;
- La durata e la modalità di formazione.

La formazione teorica non deve essere inferiore a 16 ore ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e accompagnata da fasi di addestramento specifico.
La durata del contratto varia da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi, elevabile a 36 mesi ne casi di assunzione di persona diversamente abile.

Art. 28 – Contratto a tempo determinato

Sul contratto di lavoro a termine il requisito della causale non è richiesto nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 36 mesi per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto a tempo determinato a causale può essere oggetto di proroga fino ad un massimo di 5 senza obbligo di comunicazione al centro per l'impiego territorialmente competente.
Ambiti di applicazione - Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto che ne prevedono il ricorso, in relazione a particolari esigenze aziendali ed al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

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

- per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'azienda e/o lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- in periodi di intensificazione dell'attività;
- per sostituzione di personale dipendente a part-time, post maternità;
- per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- per fabbisogni connessi alle attività amministrative, e di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione ed alla modifica del sistema informatico;
- per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
- per le figure professionali non esistenti in azienda.

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001 e smi, nelle seguenti ipotesi il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa come:

1. per realizzazione di opere o lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;

2. lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;

3. copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate nei normali assetti produttivi e organizzativi aziendali;

4. realizzazione di tipologie costruttive nuove per l'azienda;

5. operazioni di manutenzione straordinaria di impianti.

Proporzione numerica - In tutte le aziende comprese nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L. l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale non potrà superare il 20% del personale occupato nell'azienda con contratto a tempo indeterminato.
La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati ai sensi del presente C.C.N.L.. Tale percentuale è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all' unità superiore.

Durata - Le Parti stabiliscono che sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di norma di durata non inferiore ad due mesi e non superiore a 15 mesi, comunque prorogabili, ferma in ogni caso la durata massima complessiva di trentasei mesi.
Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il socio lavoratore ed il lavoratore dipendente devono essere espressamente informati dall'azienda di quanto disposto all'art. 23 comma 4 della Legge n. 56/1987 in materia di decadenza delle iscrizioni e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento.

Diritto di precedenza - I soci lavoratori e i lavoratori dipendenti in forza nell'azienda, hanno diritto di precedenza alla assunzione qualora l'azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione e alle condizioni previste dalla vigente normativa in materia
Il suddetto diritto di precedenza è inoltre riconosciuto a quei lavoratori assunti per due volte con contratto a tempo determinato, per i quali l'ultimo contratto sia scaduto non oltre i precedenti dodici mesi. A tal fine, le Aziende sono tenute a fornire ai lavoratori in forza a tempo determinato informazioni in merito ad eventuali posti di lavoro a tempo indeterminato — a parità di mansioni - che si dovessero rendere disponibili nell'ambito della provincia di impiego.

Preavviso - In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro.

Obblighi di comunicazione - Le Aziende che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia indicata nel presente C.C.N.L..

Apposizione del termine - L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni che ne hanno determinato l'adozione.
Retribuzione - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L.
Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art. 6 commi i e 2 della Legge n. 604/1966 così come modificati dalla Legge n. 283/2010, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione ovvero della comunicazione dei motivi.
Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di decadenza è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.

Art. 29 – Lavoro Ripartito

La contrattazione territoriale aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a 2 o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (job-sharing), tenendo presente che i due soci o lavoratori:

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

TITOLO XII

Somministrazione

Art. 30 - Somministrazione di lavoro

Ambiti di applicazione - La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita al fine di impiegare gli operai nelle seguenti ipotesi:
- punte di attività connesse ad esigenze derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- esecuzione di un opera o di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possono essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- impiego di professionalità diverse o che rivestono carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate in relazione alla specializzazione dell'azienda;
- impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- sostituzione di dipendenti assenti: per periodo di ferie non programmate, per dipendenti in aspettativa, congedo, per dipendenti temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; per dipendenti che partecipano a corsi di formazione;

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

Divieto di somministrazione - E' fatto divieto di stipulare contratti di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 20 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003 e smi:
- per la sostituzione di dipendenti che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia provveduto entro sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato dipendenti adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, e smi.

La somministrazione è inoltre vietata nelle ipotesi individuate dall'art. 1 comma 4 della Legge n. 196/1997 come modificato dall'art. 64 comma 1 lettera b) della Legge n. 488/ 1999 e nelle ipotesi di cui al D.M. 31 maggio 1999.

Proporzione numerica - Il ricorso all'assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione, ove consentito per legge, non può tuttavia superare, su una media annua, il 20% dei rapporti a tempo indeterminato in essere presso l'azienda interessata.

Doveri del somministratore e dell'utilizzatore - Ai sensi dell'art. 23 comma 5 del D.Lgs. n. 276/2003 e smi, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Retribuzione - Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:
- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

TITOLO XIII

Impiego di manodopera negli appalti e subappalti

Art. 31- Appalti di lavori di logistica

Le parti si impegnano ad operarsi per il pieno rispetto della disciplina dei lavori di logistica – facchinaggio – movimentazione merci. Le imprese verificheranno l'idoneità dei soggetti economici appaltatori interessati da eventuale terziarizzazione, fornendo preventivamente alle RSA le informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro.

Art. 32 – Cambi di appalto

In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appartante darà comunicazione alla RSA di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni. In caso di subappalto e/o cambio di subappalto e/o nel caso di affidamento all'interno di una impresa consortile ad impresa diversa andrà attivata la procedura di cui al comma precedente.

TITOLO XIV

Declaratoria e classificazione del personale

Art. 33- Classificazione del personale

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

Livello 9

Appartengono a questo livello i Super-Quadri (legge 190/85)

- i soci e i lavoratori dipendenti, non dirigenti, che hanno funzioni e responsabilità tipiche manageriali per la conduzione dell'azienda e/o cooperativa.

Livello 8

Appartengono a questo livello i Quadri (legge 190/85)

- i dipendenti o soci che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri direttivi decisionali, gli incarichi, inerenti l'attività dell'azienda. Finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti per cui siano richieste competenze specifiche e manageriali.
  Le parti di danno atto che ne richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i soci o i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.
  A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell' Azienda o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 2 e 3, RD n. 1955/23).
  Ai quadri è riconosciuta una specifica indennità nella misura del 20% della paga base nazionale.

Livello 7

Appartengono a questo livello:

- I soci e lavoratori dipendenti responsabili del servizio che abbiano autonomia operativa e decisionale, impiegati nella gestione del personale nell'amministrazione e nel comparto tecnico con mansioni di concetto:
  - *Capo magazzino,*
  - *Capo operatore traslochi,*
  - *Capo reparto,*
  - *Capo officina,*
  - *Capo ufficio amministrazione,*
  - *Capo ufficio addetto alla gestione del personale,*
  - *Responsabile del servizio prevenzione e protezione,*
  - *Responsabile contratti commerciali,*
  - *Capo squadra e/o reparto,*
  - *Capo operatore.*

Livello 6

Appartengono a questo livello:

- I soci e i lavoratori che, oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al livello 5 sono altresì dotati di diploma riconosciuto e attinente alla mansione, esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo dell'azienda e attività di supervisione degli uffici o che abbiano specificità professionali particolarmente impegnative:
  - *Capo operai,*
  - *Conducente di autotreni e autoarticolati con portata superiore agli 80 Ql,*
  - *Conducenti di autocarri con portata superiore a 20 T e munite di gru,*
  - *Traduttore o interprete,*
  - *Magazziniere responsabile del carico e scarico,*

- *Tecnico manutentore di officina,*
- *Operatore CED (centro elaborazione dati),*
- *Coordinatore d'unità,*
- *Elaborazione budget,*
- *Sistema di contabilità generale e/o analitica,*
- *Contabilità e incassi.*

Livello 5

Appartengono a questo livello:
i soci e i lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alla proprie professionalità e competenze tecniche:

- *Conducente di autotreni e autoarticolati con portata inferiore agli 80 Ql,*
- *Conducenti di autocarri con portata inferiore a 20 T e munite di gru,*
- *Gruista (superiore 20 T),*
- *Conducente di motobarche e natanti,*
- *Segretario di direzione,*
- *Operaio specializzato,*
- *Tecnico amministrativo di contabilità industriale – delle commesse – della gestione del personale,*
- *Attività di fatturazione,*
- *Assistenza clienti e segreteria commerciale,*
- *Gestione servizi bancari,*
- *Controllo qualitativo e quantitativo della movimentazione merci,*
- *Addetto alle pratiche inerenti la circolazione dei veicoli.*

Livello 4

Appartengono a questo livello:
i soci e i lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza tecnico-pratica acquisita con l'esperienza del lavoro e/o la formazione professionale:

- *Conducente di autocarri (superiore a 35 Ql),*
- *Conducente di automezzi addetti ai traslochi,*
- *Gruista (inferiore a 20 T),*
- *Primo carrellista (superiore a 30 Ql),*
- *Barcaioli e chiattaioli,*
- *Operaio qualificato,*
- *Capo squadra di magazzino,*
- *Segretario o impiegato,*
- *Amministrativo,*
- *Contabile o cassiere,*
- *Coordinatore di call center,*
- *Gruista,*
- *Addetti ai traslochi,*
- *Manutenzione veicoli,*
- *Carrellista con mezzi di portata inferiore ai 35 q.li)*
- *Operaio con mansioni multiple.*

Livello 3

Appartengono a questo livello:

i soci e i lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza professionale di tipo elementare nell'ambito del trasporto merci:

- *Operaio comune,*
- *Magazziniere,*
- *Conducente di mezzi non rientranti nei livelli superiori,*
- *Facchino/picker specializzato (ossia colui che utilizza più macchinari e utensili),*
- *Operatore di call center,*
- *Conducente di carrello elevatore,*
- *Addetto al ricevimento merci,*
- *Addetto alla movimentazione merci mediante l'utilizzo di transpallet manuali/elettrici,*
- *Addetto al recupero di contenitori quali gabbie metalliche, pallet, ceste anche mediante l'utilizzo di mezzi elettrici,*
- *Gestione corrispondenza e segreteria semplice,*
- *Addetto alla preparazione degli ordini (picker) anche mediante l'utilizzo di supporti informatici.*

Livello 2

Appartengono a questo livello:
i soci e i lavoratori addetti alle pulizie, alla custodia locali e a mansioni puramente manuali:

- *Facchino,*
- *Guardiani e portinai,*
- *Fattorino,*
- *Imballatore,*
- *Addetto di segreteria,*
- *Manovale,*
- *Addetto alle pulizie.*

Livello 1

E' il livello dei soci e dei lavoratori neo-assunti, alla prima esperienza lavorativa nel settore, che dopo un'anzianità di permanenza di 3 mesi, potranno essere inseriti al livello 2.

TITOLO XV

Mansioni lavorative

Art. 34- Mansioni promiscue

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

Art. 35- Mutamento di mansioni

Al lavoratore dipendente che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello nel quale il lavoratore è inquadrato, deve essere corrisposto una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.
Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi per- oltre tre mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 36 -Jolly

La figura lavorativa del "Jolly" ovvero del lavoratore polivalente ricorre quando l'azienda non assegna al lavoratore dipendente una specifica mansione con l'obiettivo di adibirlo

sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione.
Rientrano inoltre nell'istituto del "Jolly" quei lavoratori dipendenti che vengono impiegati dall'impresa con più mansioni, anche di livelli differenti e tecnicamente diverse.
L'impresa può adibire il lavoratore dipendente alla funzione dì Jolly solo in presenza di un inquadramento del lavoratore stesso tra il 3° e il 5° livello del presente C.C.N.L..
Il ricorso all'impiego della figura di Jolly deve risultare da atto sottoscritto dalle parti ovvero nel contratto di assunzione.

Art. 37- Qualifiche escluse dalla quota di riserva

Ai sensi dell'art. 25 comma 2 della Legge n. 223/1991 e smi che demanda ai contratti collettivi di categoria l'individuazione delle qualifiche del personale che non rientrano nella base di calcolo della quota di riserva stabilita dal comma 1° del medesimo articolo e considerato che le Parti stipulanti concordano sull'opportunità che l'individuazione di tali qualifiche sia operata in armonia con le finalità della Legge n. 223/1991, le Parti convengono che, ai fini del calcolo della percentuale del 12% di cui all'art. 25 comma 1, della predetta legge, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori appartenenti alla qualifica di quadro e dal IX° livello al IV° livello.
Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

Art. 38- Assegnazione qualifica

In caso di contestazione sull'attribuzione della qualifica, resta salva la facoltà di esperire il tentativo di conciliazione presso la Commissione Nazionale di Garanzia.

Art.39 - Passaggio da operaio ad impiegato

All'interno della medesima Azienda, il passaggio dalla categoria di operaio a quella di impiegato il dipendente conserva l'importo degli scatti maturati, l'anzianità di servizio maturata nel periodo intermedio per il successivo scatto. L'anzianità complessiva è utile ai soli effetti del preavviso.

Art. 40 - Mansioni discontinue

Sono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli indicati nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 e successivi provvedimenti, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.
Per gli operai addetti a tali lavori, il normale orario contrattuale non può superare le 50 ore settimanali salvo si tratti di guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento. Per questi ultimi l'orario normale di lavoro è fissato non oltre le 60 ore settimanali.
Le eventuali ore di lavoro oltre i limiti indicati al precedente comma, nel rispetto delle facoltà previste dalla vigente normativa, debbono essere accantonate presso la banca ore .
Al guardiano notturno, fermo restando quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta inoltre una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione per ogni ora di servizio prestato tra le 22 ore e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista.

Art. 41 - Distacco

Ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003 al lavoratore distaccato, sia all'interno del territorio nazionale che estero, si applicano tutte le disposizioni normative ed economiche del presente CCNL.

Art. 42 – Volontariato

Per il socio e per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalla norme che disciplinano la materia e in particolare dal DPR n. 61 del marzo 1994, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.
Ai soci e ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore nell'anno solare.
Ai soci e ai lavoratori dipendenti "volontari in servizi civili" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare

dalle leggi n. 49/97 e 266/91, le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

Art. 43- Assenze

Il lavoratore è tenuto a giustificare l'assenza dal luogo di lavoro entro il giorno successivo dal verificarsi dell'evento, salvo impedito da giustificato motivo, le cui ragioni devono essere presentate all'azienda appena il legittimo impedimento venga meno.
Qualora l'assenza sia imputabile a malattia, il lavoratore e tenuto ad ottemperare le prescrizioni previste ai sensi di legge. La medesima disciplina trova applicazione anche in caso di prosecuzione di malattia.
In caso di infortunio sul lavoro, il dipendente è tenuto a darne immediato avviso al superiore diretto.
Qualora nell'ambito delle visite di controllo esercitate dall' Istituto previdenziale competente, il lavoratore in malattia non venga trovato presso il proprio domicilio e non vi siano giustificati motivi per l'assenza, lo stesso decade anche dal trattamento economico aggiuntivo dovuto dall' azienda.
Agli effetti sono da considerarsi giustificati motivi per l'irreperibilità del lavoratore durante la visita domiciliare, a titolo meramente esemplificativo, le visite mediche, prestazioni sanitarie, accertamenti specialistici e ambulatoriali opportunamente certificate, ogni causa di forza maggiore specificamente provata.

TITOLO XVI

Orario di lavoro

Art. 44 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro si differenzia tra il personale definito viaggiante ed il restante personale:

a) **Personale viaggiante – si rimanda alle disposizioni del d.lgs 19/07/2007 n. 234**

Per orario di lavoro si intende il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto: guida, carico, scarico, la pulizia e la manutenzione del veicolo, la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico. I periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo normale lavoro, sono da considerarsi orario di lavoro.
Fatta salva l'integrale applicazione del regolamento UE n. 561 del 15 marzo 2006, evidenziamo qui di seguito i tempi da non considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro:

a. Tempi di pausa: sono quelli passati in viaggio su nave, treno, aereo o altro mezzo di trasporto;
b. Tempi di attesa non strumentali all'attività operativa: sono quelli non di guida effettiva e non strumentali all'attività operativa, pertanto considerabili di "mera" attesa;
c. Tempi di attesa strumentali all'attività operativa: sono quelli strumentali all'attività operativa (ad es. operazioni di carico e scarico merci) che non possono superare le 2 ore/settimana pena congruo indennizzo per ogni ora o frazione di essa di ritardo;
d. Tempi di refezione: sono quelli trascorsi per la comunicazione dei pasti;
e. Tempi di interruzione: sono quelli previsti dalle attuali norme cogenti.

I tempi di cui ai punti precedenti danno titolo a compensi che saranno definiti nella contrattazione con le OO.SS stipulanti in presente CCNL a livello aziendale, secondo criteri omogenei di realtà aziendali e di cooperative. Tali accordi saranno formalizzati agli enti previdenziali e dell'Ispettorato del Lavoro (art.3 del DL 318/96 convertito nella Legge n. 402/96).
Dove il tempo di condotta/lavoro non coincide con il tempo di presenza saranno concordate flessibilità sul nastro di lavoro giornaliero, con le OO.SS stipulanti il presente CCNL nella contrattazione di secondo livello aziendale. Non potranno, comunque, essere superate le 50 ore settimanali d'impegno (impegno = condotta/lavoro + tempo a disposizione della cooperativa per svolgere il lavoro non di condotta).
Tali tempi rientrano nell'orario di lavoro e sono determinati a livello aziendale, con le OO.SS stipulanti il presente CCNL, a seconda del mezzo utilizzato.

Punta di raccolta
Rientra nell'attività lavorativa vera e propria il tempo impiegato dal dipendente per raggiungere il luogo di lavoro, quando è funzionale rispetto alla prestazione. Tale requisito sussiste quando il dipendente, obbligato a presentarsi alla sede dell'impresa cooperativa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa.

Orario e registro di servizio
Per effetto dell'art. 16 del reg. ce n° 561/2006 per i veicoli adibiti ai servizi regolari passeggeri, in ambito nazionale e in ambito internazionale, nel caso in cui a bordo del veicolo non sia installato un' apparecchio di controllo cronotachigrafo a norma del reg. ce n° 3821/85, l'impresa è obbligata ad istituire e tenere un' orario di servizio e un registro di servizio.

b) **Personale non viaggiante (amministrativo, tecnico ecc.)**

La durata del lavoro contrattuale settimanale per il personale non viaggiante è normalmente di 40 ore per un massimo di 8 ore giornaliere.
Le modalità di flessibilità, ai limiti dell'orario di lavoro sopra indicati, compresa la CIG, anche quella in deroga, potranno essere concordate con le OO.SS stipulanti il presente CCNL, in sede di contrattazione a livello aziendale per:

- Esigenze legate alla funzionalità del processo lavorativo,
- Necessità di maggiore richiesta di produzione dell'azienda e/o cooperativa;
- Periodi di minore intensità lavorativa.

Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del socio e del dipendente. La regolamentazione e la gestione, anche economica, della reperibilità è demandata alla contrattazione, con le OO.SS stipulanti il presente CCNL, di secondo livello aziendale.

E' definita reperibilità il tempo in cui il socio o il dipendente rimane disponibile, se viene cercato dall'azienda e/o cooperativa.

TITOLO XVII

Lavoro straordinario

Art. 45 – Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre i limiti giornalieri e settimanali sono considerate lavoro straordinario.
Tali prestazioni sono ammesse sino a un massimo di ore 250 pro capite.

E' volontà del lavoratore o del socio far confluire nella Banca Ore tali ore da recuperare, conteggiate ogni semestre e da recuperare nel semestre successivo o optare per il pagamento straordinario di dette ore, secondo le seguenti maggiorazioni:

- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale
- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo
- 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale
- 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

Nel caso l'azienda o la cooperativa non sia in condizioni di far recuperare le ore eccedentarie, il lavoratore o il socio acquisisce il diritto al pagamento dello straordinario con un'ulteriore aumento del 15% rispetto alle maggiorazioni sopra indicate.

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

Art.46 – Banca ore

La banca ore è uno strumento per la gestione delle prestazioni lavorative oltre il normale orario settimanale. Vengono quindi individualmente accantonate dette prestazioni straordinarie presso la banca – ore che saranno usufruite a titolo di permessi individuali retribuiti previa richiesta del lavoratore concordata con l'azienda.
Il monte ore maturato è riportato mensilmente in busta paga. Se i riposi compensativi non saranno goduti entro 24 mesi le prestazioni saranno corrisposte con la maggiorazione prevista dall'art 54 del presente contratto, ma la contribuzione dovrà seguire il criterio di cassa. Lo scopo quindi della banca – ore individuale è quello di gestire la flessibilità dell'orario di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale.

TITOLO XVIII

Riposi, soste, assenze, sospensioni e recuperi

Art.47- Riposi soste e recuperi

1) Personale viaggiante

a) Riposo giornaliero

Nel momento in cui il conducente prende il veicolo in consegna deve godere di un periodo di riposo giornaliero regolare e quindi di un riposo ininterrotto di almeno 11 ore, oppure, in alternativa, di due periodi di riposo, il primo di almeno 3 ore senza interruzione ed il secondo di almeno 9 ore senza interruzioni.
Sono consentiti, comunque, periodi di riposo giornaliero ridotti, fino ad un massimo di 3 ore tra due periodi di riposo settimanale, e cioè un riposo giornaliero ininterrotto di almeno 9 ore, ma inferiore ad 11 ore. In caso di multi presenza, vale a dire nelle situazioni in cui, durante il periodo di guida ci sono a bordo del veicolo almeno due conducenti, questi devono aver effettuato un nuovo periodo di riposo giornaliero di almeno 9 ore nell'arco di 30 ore dal termine di un periodo di riposo giornaliero o settimanale.

b) Riposo settimanale:

il riposo settimanale viene disciplinato dall'art. 8 paragrafo 6 del reg. CE n° 561/2006, considerando il corso di due settimane consecutive, secondo due principi generali:

- Il riposo settimanale comincia non più tardi di sei periodi di 24 ore dal termine del precedente di riposo settimanale;
- Un periodo di riposo settimanale che viene a cadere, nel calendario, in due distinte settimane consecutive può essere conteggiato soltanto in una delle due, ma mai in entrambe.

Nell'arco delle due settimane, dunque, gli autisti devono effettuare, alternativamente:

- Due periodi di riposo settimanale regolare, vale a dire con due riposi di almeno 45 ore per ciascuno;
- Un periodo di riposo settimanale regolare (almeno 45 ore) ed un periodo di riposo settimanale ridotto di almeno 24 ore, tale riduzione, tuttavia, deve essere compensata da un riposo equivalente preso non oltre la fine della terza settimana successiva alla settimana interessata dal riposo ridotto e attaccato a un' ulteriore periodo di riposo di almeno 9 ore.

2) Personale non viaggiante - Riposo settimanale

Il riposo settimanale cade di norma nella giornata di domenica e deve avere una durata non inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili all'aziende e ai lavoratori del presente Contratto.
Quando nella giornata di domenica vengano svolti turni regolari e periodici di lavoro, questa sarà da considerarsi giorno lavorativo e la giornata stabilita per il riposo settimanale dovrà essere considerata quale giorno festivo.
Nel rispetto della normativa in materia di riposo settimanale, qualora i dipendenti debbano prestare la propria attività nella giornata di domenica e non si tratti di turnisti, dovrà essere prefissato un diverso giorno per il prescritto riposo compensativo e corrisposta al lavorare maggiorazione retributiva pari al 10%.
In caso di spostamento del giorno di riposo settimanale dalla domenica ovvero ad altra giornata concordata tra le parti, l'azienda è tenuta a darne notizia al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore.

In mancanza del rispetto di tale termine, al lavoratore dovrà essere riconosciuta la corresponsione della maggiorazione per lavoro festivo.
Salvo le prescrizioni ai sensi di legge, qualora ricorrano particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere ovvero di lavoratori impegnati in turni organizzati su sette giorni continuativi, l'azienda può disporre che il giorno di riposo settimanale sia effettuato cumulativamente in periodi ultra settimanali non superiori a quattordici giorni. Tale decisione è subordinata alla preliminare verifica delle condizioni di attuazione con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in mancanza, con le competenti oo.ss territoriali stipulanti il presente C.C.N.L..
Il prolungamento dell'orario di lavoro oltre i limiti stabiliti nel rispetto della media annuale, da diritto al lavoratore alla corresponsione delle maggiorazioni retributive previste per il lavoro straordinario.
Il lavoratore extracomunitario ovvero il lavoratore di credo religioso per il quale il giorno di festività non coincida con la domenica - qualora le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso, previo accordo con il datore di lavoro. In tal caso, al lavoratore non
verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che
prevedono riposi compensativi.

Art. 48 – Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentato con la contrattazione di secondo livello nel rispetto delle attuali norme vigenti in materia.

Art. 49 - Soste e recuperi

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore siano superiori nel complesso a 30 minuti nella giornata. In tal caso l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore la retribuzione relativa a tutte le ore di presenza sul posto di lavoro.
Le suddette cause debbono essere indipendenti dalla volontà dell'azienda e del dipendente. Le stesse interruzioni dell'orario normale di lavoro possono essere concordate tra l'azienda e i dipendenti.
E' altresì ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti ad interruzioni del normale orario di lavoro a seguito di accordi tra l'azienda e la RSA o in mancanza con i lavoratori.
I suddetti prolungamenti di orario non possono superare i limiti di un'ora al giorno e devono comunque essere effettuati non oltre i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno della sosta o dell'interruzione.
Qualora l'azienda adotti una ripartizione dell'orario lavorativo settimanale su 5 giorni, è riconosciuta alla stessa la facoltà di procedere al recupero delle suddette ore non lavorate nell'ambito del sesto giorno. Resta salvo il limite temporale del rispetto delle 10 ore giornaliere di lavoro.

Art. 50- Sospensioni e riduzioni di lavoro

Nei casi di sospensioni dal lavoro o di riduzione di orario, qualora ricorrano i presupposti delle norme di legge vigenti in materia, le aziende sono tenute a presentare tempestiva domanda di
autorizzazione alla cassa integrazione guadagni.

TITOLO XIX

Festività

Art.51 Festività

Sono considerati giorni festivi:
a. tutte le domeniche;
b. i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
c. le seguenti festività:
- 1° gennaio - Capodanno
- 6 gennaio - Epifania;
- lunedì successivo alla Pasqua;
- 25 aprile - Anniversario della Liberazione;

- 1 maggio - Festa del Lavoro;
- 2 giugno — Festa della Repubblica;
- 15 agosto — Assunzione;
- 1 novembre - Ognissanti;
- 8 dicembre — Immacolata Concezione;
- 25 dicembre — Santo Natale;
- 26 dicembre - Santo Stefano;
- ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al presente articolo, si applica la normativa prevista per le festività cadenti di domenica.
Per le festività, il trattamento economico è corrisposto dall'impresa al dipendente, a norma di legge, nella misura di un 1/26 della paga mensile di fatto percepita.
A norma di legge, il trattamento economico per le festività di cui alla lettera c) del presente articolo deve essere corrisposto per intero anche nel caso di sospensione del lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore purché, nell'ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre due settimane.
Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 50 ore o 60 ore, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a dieci e dodici ore. Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto da parte dell'azienda un trattamento economico nella misura di 8/10/12 ore della retribuzione. Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 260/1949 e dell'art. 2 della Legge n. 90/1954 nonché per le norme contrattuali, il trattamento economiche per le festività di cui alla suddetta lettera c) è dovuto anche nel caso in cui tali festività cadano nei giorni di sabato e di domenica.
Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi sopra elencati, saranno compensate come lavoro straordinario festivo.

TITOLO XX

Ferie

Art.52 Ferie

Il socio e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 settimane, salvo quelle previste per legge.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio – 31 agosto. Allargamenti della fascia temporale potranno essere concordati tra le parti stipulanti il presente CCNL a livello aziendale.

Al di fuori della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa. Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa, esse dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

Per ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il socio e il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute. L'eventuale rifiuto al rientro non può costituire giusta causa di licenziamento.

Durante il periodo di ferie spetta al socio e al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto. In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio e al lavoratore dipendenti tanti 12simi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

TITOLO XXI

Permessi, congedi e riposi annui

Art.53 - Permessi straordinari retribuiti

Le parti convengono che il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti in occasione degli eventi sotto elencati:

Eventi	Giorni
Matrimonio di un figlio	2 giorni
Nascita o adozione di un figli	3 giorni
decesso di un parente entro il 2 grado, in via linea o collaterale, anche del proprio coniuge ovvero del convivente da almeno 2 anni risultante da certificazione ana grafica	3 giorni

Ulteriori giorni di congedo richiesti per i casi sopra indicati posso essere retribuiti tramite la banca – ore se capienti. 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 entro il 2° grado ovvero di grave calamità naturale, il lavoratore può chiedere all' azienda di godere di un congedo straordinario retribuito - non superiore a cinque giorni di calendario - strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza
e alla natura dell'evento che lo ha determinato.
A seguito di eventi determinati da casi di forza maggiore, eventuali permessi goduti dal lavoratore dipendente verranno dedotti dai riposi ovvero dalle ferie annuali o possono essere compensati tramite la banca – ore se capiente.

Art.54 - Permessi per studio

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze, per affinare e perfezionare le capacità tecniche delle stesse e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.
Le Parti convengono che viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:
Diritto allo studio: 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri.
Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:
a. il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;
b. il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.
Formazione professionale: i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:
a. essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
b. prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.
Congedi per formazione permanente: la durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:
- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.
Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive dall'azienda..
Il monte ore triennale dell'azienda per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre).
Lavoratori studenti - In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970 per le aziende e per le Cooperative esercenti lavorazioni conto terzi, si conviene per i:
a. Lavoratori studenti universitari, la concessione di un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.
b. Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali, la concessione di tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.
A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.
L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazione necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.
Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda, compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.
I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei
contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della Legge n. 402/1996.

Art.55 - Congedi parentali

Per la disciplina dei congedi parentali si rinvia alla circolare n.1 del 03/02/2012 del Dipartimento Funzione Pubblica. La contrattazione aziendale può disciplinare la modalità di fruizione anche su base oraria in base ai sensi della legge 228/12.

Art.56 - Permessi non retribuiti

Ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono essere accordati brevi permessi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro o corrispondere
la retribuzione tramite la banca – ore se capiente.

Art. 57 – Tossicodipendenza – Etilismo

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto dalla Legge n. 162/1990 e smi.
I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico - riabilitativo al quale partecipano o concorrono.
In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.
Le aziende compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il
servizio ne attesti le necessità.
In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art. 58 – Tutela dei diversamente abili

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori diversamente abili, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..
Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di diversamente abili, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico - riabilitativo, una assistenza continuativa.

Art.59 - Riposi annui

I lavoratori dipendenti hanno diritto di usufruire di permessi pari a 32 ore dovuti per le festività soppresse di cui di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985.
I permessi saranno usufruiti previa richiesta del lavoratore presentata con un congruo preavviso e la loro concessione sarà subordinata alle esigenze di lavoro e produzione.
I permessi non fruiti in tutto o in parte entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto del presente Contratto in atto al momento della scadenza. Resta salvo che tali permessi - per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui — qualora non beneficiati nell'anno di maturazione, possano essere goduti, entro i 12 mesi successivi al termine di tale anno, in deroga a quanto previsto al comma precedente. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
I permessi per riposi annui non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Art.60 – Congedo per matrimonio

Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni di calendario.
Durante tale decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 40 ore di normale retribuzione.
Per i soci e i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda e/o dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.
La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal socio e dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.
Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio all'azienda e/o cooperativa da parte del socio o del dipendente.

TITOLO XXII

Aspettativa non retribuita

Art.61 - Aspettativa non retribuita

Al dipendente assunto a tempo indeterminato, è riconosciuto il diritto a presentare richiesta di concessione di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, qualora lo stesso ne faccia motivata richiesta, in forma scritta, indicando le ragioni che la determinano;
la fruizione può avvenire in modo continuativo o frazionato in 2 periodi, pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 3 mesi.
Il dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo presentazione di validi giustificativi.
L'impresa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.
Al dipendente ammalato a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

a) Che siano esibiti dal socio o 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.

TITOLO XXIII

Indennità

Art.62 – Indennità

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

Indennità di cassa

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

Indennità in caso di morte

In caso di morte del socio e del lavoratore dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 CC, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del socio o del lavoratore dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° 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 comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.
E' nullo ogni patto anteriore alla morte del socio lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità mezzi di locomozione

L'impresa corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Art. 63 – Indumenti da lavoro

Le aziende oltre alla fornitura di indumenti e dispositivi individuali previsti dal D.lgs. 81/2008 e smi, forniranno una volta all'anno, a proprie spese, due tute e/o due completi di due pezzi ciascuno a tutto il personale operaio dipendente, uno invernale ed uno estivo salvo esigenze particolari.

Art. 64 – Trasporti speciali

Per i trasporti di carne, latte e generi di monopolio, nonché per i trasporti complementari e sussidiari dei trasporti ferroviari, se esercitati in forma esclusiva, non trova applicazione l'istituto degli accordi integrativi e le norme relative alla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in cinque giorni lavorativi, salva diversa pattuizione in sede aziendale in relazione alle esigenze di servizio.
Tenuto presente la non applicazione degli accordi integrativi relativi alla distribuzione, le imprese di detti settori corrisponderanno una indennità sostitutiva nella misura dell'8% del minimo contrattuale conglobato.

TITOLO XXIV

Svolgimento del rapporto di lavoro

Art.65 – Distacco e trasferimento

I requisiti del distacco possono essere di :

- Temporaneità: il distacco non potrà superare il limite temporale di 1 anno;
- Sussistenza di un interesse al distacco in capo all'azienda e/o impresa distaccante che deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco

è disposto e in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al personale inviato in distacco, oltre km. 50 dalla sede abituale di lavoro, previa accettazione dello stesso, verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali.

Al lavoratore, soggetto a trasferimento, dovrà essere corrisposto 'una tantum' pari a una retribuzione mensile più l'eventuale importo per la cifra del canone di locazione e delle relative utenze, nel caso che il lavoratore sia costretto a stabilire, nella nuova località di trasferimento, un contratto di affitto. La disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di secondo livello.

L'impresa per comprovate necessità tecniche e produttive può trasferire il lavoratore in altra sede.

Le parti stipulanti il presente CCNL, altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali di secondo livello, soluzioni capaci di:

- Definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- Promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- Realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art.66 – Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l' impresa corrisponderà il rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio.

Gli importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale, con le RSA stipulanti il presente CCNL, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle".

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale viaggiante viene corrisposta anche un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

- € 16,00, nel caso che la trasferta avvenga in territorio nazionale;
- € 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE;
- € 40,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale non viaggiante viene corrisposta un'indennità di diaria per un' importo giornaliero pari a:

- € 10,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, entro il territorio nazionale,
- € 20,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE,
- € 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

TITOLO XXV

Obblighi e responsabilità

Art. 67 – Responsabilità dell'impresa

L'art. 10 del reg. ce n° 561/2006 affida all'impresa una serie di obblighi, anche in forma di divieto, volti ad acclarare la piena responsabilità sia con riguardo alla sicurezza stradale sia con riferimento alle condizioni di lavoro degli autisti che operano alle sue dipendenze. E' previsto anche che sia obbligo specifico delle imprese di fornire ai conducenti tutte le istruzioni più opportune per garantire il rispetto delle disposizioni in materia di apparecchi di controllo e di tempi di guida e riposo.

Le imprese sono responsabili per le infrazioni commesse dai propri conducenti, anche quando la violazione è stata commessa sul territorio di un' altro stato membro o di un paese terzo.

Apparecchi di controllo: è fatto obbligo all'impresa datrice di lavoro di rilasciare ai conducenti di veicoli dotati di apparecchi di controllo un numero sufficiente di fogli di registrazione (dischi cronotachigrafi) tenuto conto del carattere individuale di tali fogli. Qualora il veicolo sia dotato di un apparecchio cronotachigrafo digitale, il datore di lavoro e l'autista devono provvedere alla corretta stampa in caso di controllo.
Con accordo aziendale, ex art. 4 comma 2 legge 300 del 1970, l'impresa può installare un' impianto di localizzazione satellitare.
Carta del conducente: la carta del conducente, di validità amministrativa non superiore a cinque anni, è personale: ogni conducente può essere titolare di una sola carta validità ed è autorizzato ad usare solo la propria carta personalizzata. Durante il periodo di validità non può formare oggetto di ritiro o sospensione.

Art. 68 - Obblighi e responsabilità degli autisti

L'autista è responsabile del veicolo a lui affidato dall'azienda per l'espletamento delle proprie mansioni ed è tenuto ad osservare tutte le norme di legge ed i regolamenti sulla circolazione. Per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio, l'autista deve raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa ed a riferire immediatamente al suo superiore diretto.
Prima dell'inizio del servizio, l'autista deve assicurarsi che il veicolo sia in buono stato di funzionamento e che non manchi del necessario, segnalando al suo superiore diretto le deficienze eventualmente riscontrate.
Il conducente di autobetoniere è altresì responsabile delle alterazioni del materiale durante il trasporto, a lui imputabili, ed è tenuto a farsi controfirmare dal consegnatario copia della bolla di consegna del materiale.
L'autista non deve essere comandato ne destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare archè le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.
L'autista deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora, debitamente autorizzate per iscritto, siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.
E' proibito all'autista di prestare la propria opera presso aziende o cooperative diverse da quella dove è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione da lavoro senza il trattamento economico.

Art. 69 - Reperibilità

Ad eccezione del personale viaggiante che non sia impiegato in servizio di pubblica utilità ed emergenza, possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con la RSA, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico – organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante al lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.
I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Art. 70 – Ritiro della patente di guida

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

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

Il mancato assenso del socio lavoratore o del lavoratore dipendente, quando opposto senza giustificato motivo oggettivo, al trattamento di cui sopra, comporterà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore, quali il TFR, acquisiti prima del ritiro della patente.

TITOLO XXVI

Trattamento economico

Art.71 – Retribuzione

La retribuzione è tutto ciò che il lavoratore percepisce dal datore di lavoro in virtù del rapporto di lavoro instaurato tra le parti.

Art.72 – La misura della retribuzione

La misura della retribuzione cui ha diritto il lavoratore è stabilita dal presente contratto, fermo restando la possibilità di introdurre mediante patti aziendali o individuali deroghe migliorative.

Art. 73 – Paga base (TOLTA LA PAROLA CONGLOBATA)

La paga base è il minimo tabellare o contrattuale che costituisce la voce del trattamento retributivo che individua la misura del compenso minimo spettante ai lavoratori di pari qualifica e/o livello d'inquadramento.

Art. 74 – Contingenza – nella paga base

L'indennità di contingenza non costituisce più una voce retributiva variabile automaticamente ma rimane congelata in cifra negli importi in atto al 01/11/1991 generati dal meccanismo di calcolo basato sull'aumento registrato dall'indice del semestre maggio/ottobre 1991 rispetto al semestre precedente. Come per il minimo contrattuale anche la contingenza è legata al livello d'inquadramento.

Art. 75 – EDR – Elemento distinto della retribuzione – conglobato nella paga base

A seguito della cessazione del meccanismo dell'indennità di contingenza è stato stabilita l'erogazione di una somma forfettaria a titolo di elemento distinto della retribuzione che è utile ai fini del computo:

- Della 13° mensilità;
- Ferie ed indennità sostitutiva;
- Festività;
- Permessi retributivi;
- Indennità sostitutiva di preavviso;
- TFR.

L'importo dell'EDR è stabilito in misura fissa mensile pari a € 10.33 uguale per tutti i dipendenti.

Art. 76 – Scatti di anzianità

Gli aumenti periodici di anzianità, sono con cadenza biennale per un massimo di 6 scatti, sono calcolati con una percentuale del 1.5% sulla paga oraria di fatto.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella impresa cooperativa.

Le parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti di anzianità in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi:

pertanto il dipendente conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi.

Art. 77 – 13° mensilità

In occasione delle feste natalizie l'impresa dovrà corrispondere al socio e al lavoratore dipendente un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.
Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno a tanti 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l' impresa.
Per tali fini il periodo iniziale o finale a 15 giorni è computato come mese intero secondo il criterio della previdenza.

Art. 78 – Tabella retributiva Conglobata

LIV.	01/06/2014		01/06/2015		01/06/2016	
	DIPENDENTI	SOCI	DIPENDENTI	SOCI	DIPENDENTI	SOCI
9	2015.00	1807.00	2051.00	1842.00	2088.00	1880.00
8	1915.00	1687.00	1950.00	1718.00	1985.00	1750.00
7	1892.00	1634.00	1926.00	1664.00	1960.00	1695.00
6	1738.00	1503.00	1770.00	1531.00	1802.00	1560.00
5	1510.00	1305.00	1537.00	1329.00	1565.00	1355.00
4	1430.00	1258.00	1458.00	1281.00	1484.00	1306.00
3	1395.00	1213.00	1420.00	1236.00	1446.00	1260.00
2	1300.00	1167.00	1324.00	1191.00	1348.00	1215.00
1	1192.00	1073.00	1214.00	1093.00	1236.00	1113.00

Art. 79 – Ristorno per i soci lavoratori

Il ristorno fa parte delle logiche moderne della contrattazione e rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la Cooperativa e i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nella misura in cui sia collegato ad un miglioramento della produttività riconosciuto dalla cooperativa che rientra ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4 punto II della Legge n. 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti.
Il ristorno non può essere previsto in misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime che potrà essere anticipato in previsione anche a ratei mensili.

Art. 80 – Istituti retributivi differiti

Gli istituti retributivi differiti dietro l'accordo aziendale potranno essere conglobati nella retribuzione oraria.

Art. 81 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al dipendente con cadenza periodica, non superiore a quella mensile, comunque entro il 15 del mese successivo con busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.
Nel caso in cui l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dei dipendenti, alla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% più il tasso ufficiale di sconto.
I dipendenti, qualora il ritardo superi i 30 giorni, hanno facoltà di risolvere il contratto "per giusta causa" col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e al TFR come in caso di licenziamento.

In caso di contestazione ricadente sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'azienda deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.
Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il 10% dello stipendio minimo mensile,
salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 82- Reclami sulla busta paga

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento, nelle sedi opportune presso gli uffici amministrativi di competenza.
In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edile e della possibilità che, al termine delle opere, l'organizzazione del cantiere venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro devono essere presentati dal dipendente, sotto pena di decadenza, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
Resta fermo il disposto dell'art. 2113 codice civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

TITOLO XXVII

Previdenza complementare

Art. 83 - Previdenza complementare

Le Parti, vista la vigente normativa in riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, potranno attivare, per tutti i dipendenti a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.
L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.
Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico dell'impresa, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- 1%, a carico del dipendente, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa;
- L'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il socio lavoratore o il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

Il dipendente potrà optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

TITOLO XXVIII

Trattamento di fine rapporto

Art. 84 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto (TFR) è regolato dalla Legge n. 297/1982. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 cod. civ. sub art. i della Legge n. 297/1982.

TITOLO XXIX

Tutela maternità - paternità

Art.85 - Maternità e paternità del lavoratore

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, ai sensi della normativa vigente in materia nonché della sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, i permessi post partum trovino applicazione in alternativa nei confronti della madre e del padre dipendenti.
La dipendente in stato di 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 e al periodo di 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 ovvero il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 e smi.

Durante il periodo di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:
a. per controlli prenatali;
b. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
c. per tre mesi dopo il parto;
d. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.
La dipendente ha inoltre facoltà di:
a. prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai finì della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;
b. 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 e in caso di complicanze gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo.
Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.
In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino .è affidato esclusivamente al padre, spetta al socio o al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum.
Ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.
Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 30 del D.P.R. n. 568/1953, afferente al solo periodo obbligatorio.
Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge n. 833/1978. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli arti. I e 2 della Legge n. 33/1980 e smi.
Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art.
1 della Legge n. 33/1980.
I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge n. 1204/1971; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai finì di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della suddetta legge.
La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell' azienda, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto i lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato";
I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.
Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età l'azienda può:
- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
a) l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
b) l'orario concentrato.

TITOLO XXX

Malattia - Infortuni

Art.86 – Malattia – Infortuni

L'assenza per malattia deve essere comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre il socio e il lavoratore dipendente devono trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico.

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

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

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

Periodo di comporto

I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto:

c) Per 180 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
d) Per 270 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

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

In entrambi i casi il computo per il mantenimento del posto di lavoro, viene per sommatoria per assenze continuative e /o frazionate di cui ai punti c) e d) in base all'anzianità di servizio, in un arco temporale di 36 mesi.

Trattamento economico

a) In caso di malattia

l'impresa corrisponderà al socio e al lavoratore dipendente quanto appresso:

- I primi 3 giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 60%, la percentuale sale al 100% solo se la malattia è superiore a 7 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero;
- Integrazione della prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare.
- Fatto salvo quanto diversamente disposto, dai Regolamenti Interni dalle singole Cooperative.

b) Caso di infortunio o malattia professionale

- Per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita;
- Per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 100% della retribuzione percepita;
- Per i giorni successivi dal 4° giorno e a fine infortunio una integrazione atta a garantire il 100% del salario lordo che avrebbe percepito.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. L'integrazione non è dovuta se INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova non è dovuta al socio e al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'impresa cooperativa. Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze del lavoro per malattia sono espletate dalle USL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

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

- Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia e infortunio e fatto salvo quanto diversamente disposto, dai Regolamenti Interni dalle singole Cooperative, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Art. 87 – Cure termali

Le assenze per le cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dall' INPA proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:

- Al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di due settimane).

TITOLO XXXI

Tutela contro le molestie sessuali e Mobbing

Art. 88 - Tutela contro le molestie sessuali

Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.
Le parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e libertà della persona che lo riceve ovvero quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del lavoratore. Le Aziende devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. e/o le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri dipendenti.

Art. 89 - Tutela contro il mobbing

Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali.
Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.
Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

Art. 90 – Commissione paritetica per le pari opportunità

Le parti stipulanti il presente contratto hanno deciso di costituire un'apposita commissione per le pari opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia nell'ambito del rapporto di lavoro.
La commissione è istituita a livello nazionale presso l'EBAL ed è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

TITOLO XXXII

Privacy

Art. 91- Privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda alla vigente normativa in materia.

TITOLO XXXIII

Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Art. 92 – Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle imprese con un numero inferiore a 15 dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata o 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 dell'impresa o di terzi sul luogo di lavoro;
c) Danneggiamento volontario di beni dell'impresa;
d) Concorrenza con l'impresa in cui presta la propria opera;
e) Esecuzioni di lavori senza permesso, nell'impresa, sia per proprio conto che per terzi;
f) Falsificazione di documentazione dell'impresa;
g) Assenze non giustificate di oltre 4 giornate consecutive o di 6 giornate nel biennio, anche non consecutive;
h) Il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il 2° giorno dalla data di guarigione;
i) Cessazione dell'attività;
j) Gravi difficoltà economiche dell'impresa, previa consultazione sindacale;
k) Qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e/o morale considerato di rilevante entità e/o reiterato.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, dovranno rispettare i seguenti tempi:

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dall'impresa, i tempi di preavviso sono:

classificazione	Fino a 5 anni di anzianità	Fino a 10 anni di anzianità	Oltre 10 anni di anzianità
(livello)	(giorni di calendario)	(giorni di calendario)	(giorni di calendario)
9 – 8 - 7	40	50	60
6 – 5	30	40	50
4 – 3	20	30	40
2 - 1	10	15	20

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal dipendente, i tempi di preavviso sono pari a 50% di quello previsto per il licenziamento.

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

NOTA A VERBALE COOP ITALIANE

Specificatamente per le cooperative, il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie, come previsto ai sensi della legge 3.4.01 n. 142 e successive modifiche.

TITOLO XXXIV

Doveri e condotta del socio e del lavoratore dipendente

Art. 93- Doveri del socio e dipendente

Il comportamento del socio e lavoratore dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficacia aziendale e della gestione economica dei compiti affidatigli nella primaria considerazione delle esigenze dell' azienda e nel rispetto dei doveri di dirigenza, di obbedienza e fedeltà. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità della prestazione per la quale è stato assunto, il lavoratore deve in particolare:

a) collaborare con diligenza osservando le norme del contratto di lavoro vigente, nonché quelle in essere da Regolamento Interno recepite e accettate all'atto dell'assunzione.
Ivi comprese le disposizioni e le direttive, anche di natura tecnica, impartire dall'azienda per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rendersi disponibile a compiere temporaneamente o saltuariamente anche mansioni inerenti a categorie inferiori alla propria;

c) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro o dalla struttura di appartenenza previa apposita autorizzazione. La mancata presentazione sul luogo di lavoro per tre giorni consecutivi senza alcuna giustificazione costituisce causa di licenziamento;

d) mantenere durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali e con gli altri lavoratori nonché nei confronti del datore di lavoro o dei suoi rappresentanti, una condotta uniformata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

e) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti alle proprie mansioni e nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possano ritardarne il recupero psico-fisico;

f) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità; Nel caso degli apprendisti eseguire a perfetta regola d'arte le istruzioni impartite dal tutor o dal datore di lavoro;

g) con particolare riguardo agli automezzi utilizzati dal lavoratore, questi è responsabile per ogni danno che possa subire a causa di negligenza imperizia ed imprudenza o per violazione delle norme del codice della strada. Le sanzioni amministrative comminate a seguito di infrazioni stradali sono a carico del lavoratore che era alla guida dell'automezzo al momento dell'infrazione;

h) avere cura dei beni strumentali affidati; degli strumenti di lavoro in uso necessari all'espletamento dell'attività richiesta, devono rimanere a dimora nei locali o nei mezzi aziendali ed ivi custoditi e non possono essere portati altrove dai dipendenti salvo esplicita autorizzazione del datore di lavoro. La violazione dì questi obblighi costituisce giusta causa di licenziamento;

i) comunicare all'azienda la propria residenza e , ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

j) tenere la maggiore igiene e sicurezza sul luogo di lavoro ed in particolare indossare tutti gli indumenti protettivi previsti dalla disciplina antinfortunistica;

k) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di lavoro.

Art. 94 – Servizi essenziali

Fermo restando il rispetto delle Parti, sulla disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, di cui alla legge n. 146/90 e le eventuali integrazioni che la Commissione di Garanzia apporterà nella vigenza del presente CCNL a tale disciplina, a titolo esemplificativo si fornisce qui di seguito un sunto delle attività corrispondenti a tali criteri:

- Trasporto di combustibile da riscaldamento e di carburante per la rete di approvvigionamento pubblico e/o privato, di animali vivi, di prodotti alimentari di prima necessità, di medicinali e di forniture per ospedali e case di cura;
- Raccolta e distribuzione del latte.

TITOLO XXXV

Commissione di garanzia

Art. 95 - Commissione Nazionale di Garanzia

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

La Commissione ha peraltro anche i compiti di:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione nell'Azienda del presente C.C.N.L. e della contrattazione integrativa di 2° livello aziendale;
- verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. e successive modifiche e integrazioni,

anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva: il controllo è effettuato anche su richiesta del RSA ovvero dell'OO.SS. stipulante territorialmente competente;

- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente C.C.N.L.;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa, indicate nel presente C.C.N.L.;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale, è precluso alle 00. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Composizione e riunione - La Commissione Nazionale di Garanzia, con sede presso l'EBAL, è composta da 4 membri, di cui n. 2 membri nominati dalle Organizzazioni datoriali e n. 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La commissione si riunisce su richiesta di una delle Parti a fronte di specifiche esigenze emerse anche in sede di confronto territoriale.

Convocazione della Commissione - Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Nazionale, viene istituita una Segreteria su indicazione delle Parti Sociali stipulanti.

La convocazione della Commissione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro

aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

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

Istruttoria e decisione - Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria. La decisione assunta dalla Commissione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate che sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione.

Art. 96 - Commissione di conciliazione

Le Parti firmatarie concordano che qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, ad eccezione di quelle relative ad una sanzione disciplinare,

queste potranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo facoltativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990 e smi, non derivanti da provvedimento disciplinare.
Le suddette controversie potranno pertanto essere devolute ad una Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione e qualora a livello locale tale organo non sia stato ancora istituito, la parte interessata potrà avvalersi della Commissione Nazionale di Conciliazione presso l' Ente Bilaterale.
La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.
Composizione e sede delle Commissioni - La Commissione Paritetica Nazionale di Conciliazione è composta da rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti in misura paritetica. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Territoriale.
Il Presidente della Commissione viene individuato al suo interno di comune accordo tra le Parti Sociali, come da regolamento emanato a cura delle stesse Parti.
Le riunioni delle Commissioni si terranno presso la sedi individuate di comune accordo tra le Parti Sociali a livello nazionale e/o territoriale se costituita.
Attivazione della procedura di conciliazione - Il tentativo facoltativo di conciliazione si instaura a seguito della presentazione da parte dell'Associazione ovvero dell'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata della richiesta di definizione della controversia presso la Commissione Territoriale di Conciliazione individuata secondi i criteri di cui all'art. 413 c.p.c. ovvero la Commissione Nazionale, qualora la prima non sia ancora stata costituita.
L'azienda datrice di lavoro può farsi assistere dall'Associazione datoriale alla quale è iscritta o ha conferito mandato.
La richiesta, ai fini della sua ammissibilità, deve essere presentata tramite l'apposita modulistica predisposta dalle Commissioni sia nazionali e/o territoriale competenti rispetto alla controversia e inviata per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo ad attestare la data di ricevimento.
A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente, tramite i suddetti mezzi, copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.
L'istanza di richiesta del tentativo di conciliazione - La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (rispetto all'azienda la sua denominazione nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della cessazione del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la Commissione di Conciliazione.
La suddetta Commissione deve provvedere alla convocazione delle parti entro 20 giorni dalla data di ricezione dell'istanza, indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.
Istruttoria - La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni, entro 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.
All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.
Processo verbale di conciliazione o mancato accordo - Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
b. il richiamo alla presenza delle parti; di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti

della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.
Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a redigere nell'apposito processo verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo.
Ai sensi dell'art. 411 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, il processo verbale di avvenuta conciliazione deve essere depositato a cura di una delle parti o per il tramite di un'Associazione sindacale presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente. Il direttore, ovvero un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvederà al successivo deposito presso la cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
Risoluzione pacifica controversia - Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..
Decisioni - Le decisioni assunte dalla Commissione Territoriale di Conciliazione ovvero quella Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia di cui all'art. 119.
Risoluzione della lite in via arbitrale - Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
1. il termine per l'emanazione del lodo, che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
2. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
3. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti e pertanto non impugnabile anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il giudice del lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art. 97 -Tentativo obbligatorio di conciliazione per i contratti individuali certificati

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalla apposita Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale di cui all'art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 – legge 185/10 e smi. Il tentativo obbligatorio di conciliazione per i contratti individuali certificati dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art. 98 - Controversie collettive

Alfine di migliorare le relazioni sindacali in Azienda, le Parti assumono l'impegno, di favorire in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA se costituite, assistite dalle rispettive OO.SS. stipulanti il presente contratto.
Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla presente CCNL, le parti potranno

avvalersi del supporto della Commissione Territoriale di garanzia ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione Nazionale di Garanzia.

TITOLO XXXVI

Provvedimenti disciplinari

Art. 99- Provvedimenti disciplinari

Il datore di lavoro ha il potere disciplinare di natura sanzionatoria derivante dall'esistenza di contratto di lavoro subordinato a fronte di comportamenti del lavoratore che costituiscono inosservanza degli obblighi contrattuali.

Tale osservanza da parte dei lavoratori da luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto (censura);
c) multa con importo non superiore a 3 ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
e) licenziamento disciplinare.

I provvedimenti di cui al comma precedente non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere - di tipo penale, civile, amministrativo - nelle quali egli sia incorso o possa incorrere a causa del suo comportamento e/o della sua omissione.

Nozione di rimprovero verbale - Il rimprovero verbale consiste in una dichiarazione di biasimo formalizzata oralmente al dipendente incorso in lievi trasgressioni *fatta* salva comunque la possibilità di sentire a difesa, esclusivamente in forma orale, il lavoratore.

Nozione di rimprovero scritto o censura - Il rimprovero scritto consiste in una formale dichiarazione di censura scritta e motivata. Esso è un provvedimento di carattere preliminare inflitto in caso di trasgressioni che esigano l'applicazione di una sanzione di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Multa - La sanzione della multa consiste in una trattenuta dalla retribuzione di un importo del valore non inferiore ad un'ora né superiore a tre ore, graduandone l'entità in relazione alla gravità della trasgressione. L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro. L'importo della multa, determinato dall'azienda e detratto dalla busta paga del lavoratore, deve essere devoluto dal datore di lavoro entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare all'Ente Bilaterale per iniziative a tutela della salute e prevenzione nei luoghi di lavoro, salvo non costituiscano risarcimento o indennizzi per danni arrecati alla condotta del lavoratore.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all' azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione - La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione consiste nell'allontanamento del dipendente dal lavoro con privazione della retribuzione per non meno di un giorno e non più di tre giorni, graduando l'entità della sanzione in relazione alla gravità della violazione dei doveri.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di licenziamento.

Licenziamento disciplinare - Il licenziamento consiste nella risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei termini previsti dal presente C.C.N.L. ovvero dal contratto individuale di lavoro.

Gradualità e proporzionalità delle sanzioni - Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legga n. 300/1970, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
b) rilevanza degli obblighi violati;
c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
d)grado di danno o di pericolo causato all'azienda, ai clienti od a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso i clienti e l'azienda;
f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma i, per:
a) recidiva nelle mancanze previste che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
b) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
c) svolgimento di attività che ritardano il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o infortunio;
d) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcooliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
e) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo;
f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità e libertà della persona che li subisce, comprensivi del comportamento persecutorio e vessatorio della persona.
La sanzione disciplinare del licenziamento si applica per:
a. per un grave inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
b. grave insubordinazione nei confronti dei superiori ovvero gravi offese dirette contro colleghi ovvero committenti;
c. abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
d. assenza ingiustificata per 3 o più giorni consecutivi;
e. al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
f. assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno;
g. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
h. rifiuto espresso al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
i. persistente insufficiente rendimento nei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro ovvero fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
j. danneggiamento volontario, furto, frode ovvero ogni altro reato per il quale, data la sua natura, divenga qualsiasi atto anche colposo che possa pregiudicare la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale e che costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
k. esecuzione di lavori *in* concorrenza con l'azienda;
1. trafugamento di utensili, disegno o altri beni di proprietà dell'azienda;
m. occultamento da parte del responsabile della custodia del controllo o della vigilanza di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'azienda o ad essi affidati;
n. condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.
Applicazione delle sanzioni — Competenza - La valutazione della condotta e del comportamento del personale dell'Azienda sottoposto al presente codice disciplinare compete esclusivamente al legale rappresentante dell'azienda che è tenuto a disporre l'applicazione delle sanzioni previste nel presente C.C.N.L., nel rispetto delle norme procedurali previste. Nell'espletamento delle

attribuzioni proprie, il datore di lavoro dispone di ampi poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze e assunzione di mezzi di prova.
Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al presente contratto.
Il rimprovero verbale, comminato dal datore di lavoro senza particolari formalità, fatta salva la preventiva comunicazione anche verbale del motivo che dà origine al richiamo, deve risultare da specifico verbale, che deve essere accluso al fascicolo del dipendente. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento e fatta espressa menzione della facoltà di proporre impugnazione. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
Quando il datore di lavoro ritiene che non vi sia luogo a procedere dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
Il procedimento si estingue, altresì, in caso di cessazione del rapporto di impiego del dipendente, pure se intervenuto per recesso volontario o per collocamento a riposo a domanda.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
Contestazione di addebiti - Salvo il caso del rimprovero verbale, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro 7 giorni da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto e dopo aver dato al lavoratore facoltà di essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di una rappresentanza sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere consegnata direttamente all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta dell'avvenuta consegna con contestuale indicazione della data.
L'eventuale rifiuto a firmare detta dichiarazione deve risultare da apposita attestazione dell'incaricato della consegna. Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione viene fatta mediante raccomandata postale con avviso di ritorno.
In questo caso farà fede la data del timbro postale ricevente. La compiuta giacenza della lettera equivale alla avvenuta consegna e piena conoscenza dei fatti contestati.
In ogni caso il dipendente deve comunicare al datore di lavoro l'eventuale designazione del rappresentante previsto dal primo comma almeno due giorni prima del giorno fissato per la convocazione a difesa di cui al successivo comma. Entro lo stesso termine il dipendente può far pervenire anche giustificazioni o memorie difensive scritte.
Anche nella medesima contestazione degli addebiti, il datore di lavoro convoca il dipendente per sentirlo direttamente sui fatti oggetto del procedimento. La convocazione per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.
Trascorsi inutilmente 7 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente ovvero effettuata l'audizione del dipendente stesso, l'eventuale sanzione viene applicata nei successivi 5 giorni.
Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti dai precedenti commi.
Impugnazione della sanzione - L'impugnazione deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro specificando esattamente i motivi proposti al fine di esercitare il diritto di difesa. La sanzione, per tutto il periodo necessario alla pronuncia del collegio, rimane sospesa.
Transazioni e procedure - Quanto alle procedure previste per la composizione delle vertenze individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto, è riconosciuta alle parti la facoltà di esprimere il tentativo facoltativo di conciliazione presso la Commissione nazionale di Conciliazione e/o territoriale se costituita. Qualora il tentativo di conciliazione non riesca o sia decorso il termine sopra indicato senza la pronuncia della Commissione adita, si rimanda a quanto previsto dagli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile.

Art. 100 – Stampa e depositi

Il presente C.C.N.L. è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia sull'interpretazione del contratto le Organizzazioni firmatarie si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La Parte interessata invia alla controparte apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del C.C.N.L..

L'impresa è tenuta ad affiggere il presente C.C.N.L. nell'apposita bacheca.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Il presente Protocollo è siglato in data 28 maggio 2014 dalle sigle in calce ed è composto da 27 (ventisette) titoli, 100 (cento) articoli occupanti n. 57 pagine e se ne sono prodotti n. 18.. originali.

Roma 28 maggio 2014

Denominazione Organizzazione	Rappresentante	Firma
COOPERATIVE ITALIANE	GIUSEPPE CARBONE	
IMPRESA ITALIA	DOMENICO SURACE	
CONF.S.A.A.P.	PIETRO BELLOMO	
A.E.C.P.	GIORDANO SBROLLINI	
TRASPORTO UNITO - FIAP	VINCENZO ANTONIO GRACI	
CEPA-A	DANIELE GREGORIO SCALISE	
CEPA-A TERZIARIO	ADRIANO DE BIASE	
FASPI-CONFSAL	SALVATORE SCUMACI	
A.L.D.E.P.I.	VITO CAMUSSI	
A.L.P.PI.	MICHELE BELLOMO	
FE.N.A.L.PI	GIANCARLO DEL GENIO	
CONFLAVORATORI	ALESSANDRO TAVERNA	
CONF.A.I.L.	EVANGELISTA ZACCARIA	

U P L A — ROMEO MELCHIORRI

PMIA - Piccole Medie Imprese Autotrasportatori Federata CEPA-A — ERMANNO SANTINI