



SINTESI APPLICATIVA CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dalle cooperative, consorzi e società consortili del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo

15 MARZO 2016

(Decorrenza: 15 marzo 2016 - Scadenza: 14 marzo 2019)

Parti stipulanti

Associazione nazionale SISTEMA COOPERATIVO (SISTEMACOOOP)
con l'assistenza della Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese (SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA)

e

Federazione italiana sindacati industria commercio artigianato (FESICA CONFISAL);
Federazione italiana sindacati autonomi lavoratori stranieri (CONFISAL FISALS);
con l'assistenza della Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori (CONFISAL).

Assunzione

Classificazione del personale

Il personale è inquadrato in 6 aree/categorie (dalla A alla F), ognuna composta da più posizioni economiche.

Area/categoria F

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Area/categoria E

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Area/categoria D

EBITEN

Ente Bilaterale Nazionale del Terziario
via Olivetti 17 - 26013 Crema (Cr)
Tel: 0373 476054 - Fax: 0373 254957
info@ebiten.it - www.ebiten.it



Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Area/categoria A

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.



Riepilogo

LIVELLO	POSIZIONI ECONOMICHE
A	A.1. – A.2.
B	B.1.
C	C.1. – C.2. – C.3.
D	D.1. – D.2. – D.3.
E	E.1. – E.2.
F	F.1. – F.2.

Le posizioni C.3. e D.1. hanno uguale parametro e retribuzione, così come le posizioni D.3. ed E.1.

Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

<i>Posizioni economiche</i>	<i>Durata</i>
F2, F1 e E2	180
E1, D3, D2, D1 e C3	60
C2	45
C1, B1, A2 e A1	30

Note alla tabella

- Durata: giorni di effettiva prestazione.

Mansioni*

Adeguamento della disciplina alle previsioni del D.Lgs. n° 81/2015 (c.d. “demansionamento”)

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.



La contrattazione di secondo livello potrà prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo pari a tre mesi.

Il lavoratore che svolge promiscuamente mansioni rientranti in livelli diversi è inquadrato al livello superiore qualora le mansioni del livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni.

Retribuzione

Definizione*

La retribuzione globale è composta dai seguenti elementi: minimo contrattuale conglobato, scatti di anzianità, ogni altro elemento retributivo corrisposto al lavoratore.

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

Il coefficiente per ottenere la quota oraria è 165 (per il personale a 38 ore settimanali).

Minimi tabellari*

Gli importi riportati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Dal 15° Marzo 2016

LIVELLO	POSIZIONE ECONOMICA	PAGA BASE NAZIONALE	QUOTA E.BI.TE.N. (0,80%)	PAGA BASE CONGLOBATA DAL 15/03/2016
A	A.1.	€ 1.174,72	€ 9,47	€ 1.184,19
	A.2.	€ 1.185,57	€ 9,56	€ 1.195,13
B	B.1.	€ 1.240,81	€ 10,00	€ 1.250,81
C	C.1.	€ 1.334,45	€ 10,76	€ 1.345,21
	C.2.	€ 1.374,42	€ 11,08	€ 1.385,50



	C.3.	€ 1.415,00	€ 11,41	€ 1.426,41
D	D.1.	€ 1.415,00	€ 11,41	€ 1.426,41
	D.2.	€ 1.492,63	€ 12,04	€ 1.504,67
	D.3.	€ 1.588,99	€ 12,81	€ 1.601,80
E	E.1.	€ 1.588,99	€ 12,81	€ 1.601,80
	E.2.	€ 1.791,92*	€ 14,45	€ 1.806,37
F	F.1.	€ 2.047,94*	€ 16,52	€ 2.064,46
	F.2.	€ 2.393,83*	€ 19,31	€ 2.413,14

* La quota è comprensiva dell'indennità di funzione prevista all'art. 16 – sezione Quadri.

Note alle tabelle

- La retribuzione da corrispondere al lavoratore è quella della colonna paga base nazionale. La quota EBITEN è da considerare come salario differito.
- Indennità di funzione: spetta per 13 mensilità ed è utile ai fini del calcolo del t.f.r.

Elemento di garanzia retributiva*

Non previsto

Aumenti periodici di anzianità

Per ciascun biennio di servizio prestato, fino ad un massimo di 5, ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle seguenti misure:

<i>Posizioni economiche</i>	<i>Importi mensili</i>
F2	46,48
F1	39,51
E2	31,50
D3, E1	26,86
D2	23,24



C3, D1	20,66
C2	19,63
C1	18,59
B1	16,27
A2	13,43
A1	11,62

In caso di passaggio a posizione economica superiore, l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di 5 (cinque) scatti di cui al precedente comma 1.

Elementi retributivi ultramensili

Mensilità aggiuntive

E' prevista la corresponsione di una tredicesima mensilità nel mese di dicembre nella misura di una mensilità di retribuzione, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni).

Premi legati alla produttività*

La contrattazione di secondo livello ha facoltà di prevedere la corresponsione di un elemento retributivo territoriale (E.R.T.) variabile correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto, in termini di produttività, qualità, competitività, nonché di efficienza ed efficacia dei servizi svolti.

L'E.R.T. viene corrisposto ai lavoratori in forza al momento dell'erogazione in proporzione alle ore lavorate, incrementate delle ore di assenza per infortunio o astensione obbligatoria per maternità.

Detto elemento - di competenza dell'anno di erogazione - non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale o contrattuale, compreso il t.f.r.



La contrattazione di secondo livello potrà prevedere la determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione". Che premi di produzione ai lavoratori potranno essere erogati solo in subordine alla distribuzione di ristorni ai soci lavoratori;

Indennità variabili

Indennità di reperibilità*

La reperibilità può essere:

a) esterna: la reperibilità è legata allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzata dalla pronta disponibilità delle lavoratrici e dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in ambito aziendale tra le parti. L'individuazione dei servizi e delle figure professionali corrispondenti tenute alla reperibilità viene demandata alla contrattazione aziendale.

La reperibilità va di norma limitata ai periodi notturni, festivi e prefestivi con durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di reperibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda pari ad € 1,55. Tale importo potrà essere modificato con la contrattazione di secondo livello.

In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 27.

Non possono essere previsti, per ciascun dipendente, più di 4 turni di reperibilità al mese.

b) interna: nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di € 77,47. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura avente carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di € 5,16. Gli orari di reperibilità, compresi nelle ore di riposo notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro.

Indennità professionali

Spettano ai lavoratori inquadrati nei profili professionali sotto-indicati nelle seguenti misure mensili:

<i>Profili</i>	<i>Importi</i>
Infermiere generico	61,97



Infermiere, fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista	154,94
Medico	258,23
Direttore aziendale	232,41

Al direttore aziendale spetta inoltre un'indennità di direzione pari ad un minimo di € 180,76 mensili.

Indennità maneggio denaro

Al lavoratore addetto normalmente al maneggio di denaro con responsabilità per errori spetta un'indennità corrispondente al 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale

Indennità per lavoro notturno

Le indennità per lavoro notturno sono le seguenti:

- prestazioni eccedenti le 4 ore e fino alle 8 ore per notte: € 12,39;
- prestazioni tra le 2 e le 4 ore per notte: € 6,20.

L'indennità per lavoro notturno non è dovuta ai lavoratori che usufruiscono dell'indennità di turno.

Per gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne l'indennità per lavoro notturno è sostituita con una maggiorazione del 10% della quota oraria per ogni ora effettivamente svolta.

Durata della prestazione

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale*

La durata settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 38 ore.

La durata massima dell'orario di lavoro, prevista in 48 ore dall'art. 4 comma 2 del D.lgs. n. 66/2003 e s.m.i., come media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi. Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali che saranno specificatamente individuate.



Turnisti: ai lavoratori operanti in turni ruotanti con continuità nell'arco di 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per lavoratore spetta un'indennità di turno, commisurata al 10% della quota oraria per ogni ora di turno effettivamente svolta.

Lavoro straordinario

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre i limiti dell'orario contrattuale settimanale (38 ore). E' previsto un limite al lavoro straordinario di 100 ore annue "pro capite" (elevabile a 150 ore previa intesa sindacale).

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali da computare sulla quota oraria del minimo contrattuale conglobato:

Lavoro straordinario	%
Diurno	15
Notturmo	30
Festivo	30
Festivo notturno	50

Lavoro notturno*

In caso di lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è prevista un'indennità pari ad € 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte. E' prevista, invece, un'indennità pari ad € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente comma. L'indennità non è, altresì, dovuta alle lavoratrici ed ai lavoratori che usufruiscono dell'indennità di turno.

Per le addette e gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente nelle ore notturne, l'indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 11 (undici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del D.lgs. n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:



- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente può essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Valgono, inoltre, le limitazioni al lavoro notturno previste dall'articolo 11, comma 2, del D.lgs. n. 66/2003 così come modificato dal D.lgs. n. 80/2015.

Lavoro festivo

Per ogni ora di lavoro svolta di domenica o nelle festività è corrisposta una maggiorazione del 15% del minimo conglobato.

Flessibilità e Banca ore*

L'attivazione della Banca ore dovrà essere concertata all'interno del contratto di secondo livello aziendale/territoriale o concordata fra cooperativa e singolo dipendente, anche successivamente alla costituzione del rapporto individuale di lavoro,. Sono fatte salve le previsioni di cui all'art. 23 del Contratto. La fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- a) le lavoratrici ed i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- b) i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 5 ore e fruiti entro 2 settimane dalla data della prestazione offerta;



c) per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale

Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno della ricorrenza del Santo Patrono del luogo dove si svolge il lavoro.

In caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo settimanale al lavoratore viene corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Ex festività

In sostituzione delle 4 festività abolite per effetto del combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985, vengono attribuiti 4 giorni di permessi retribuiti da fruirsi entro l'anno solare.

Per la giornata del 4 novembre spetta il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica. In sostituzione di tale trattamento economico, il lavoratore può richiedere - compatibilmente con le esigenze di servizio - di usufruire di corrispondenti permessi retribuiti.

Ferie*

La durata annuale del periodo di ferie è di 26 giorni lavorativi (calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni).

In caso di ferie collettive, la lavoratrice e il lavoratore che non abbiano ancora maturato un sufficiente periodo di ferie, non potranno usufruire delle successive ore maturate fino ad avvenuta copertura di quanto già goduto in occasione delle ferie collettive.

Il periodo di ferie è frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni).

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.



Luogo della prestazione

Assenze

Malattia

Periodo di comparto

In caso di malattia i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi nell'arco di un triennio anche cumulando più periodi di assenza.

Trattamento economico*

- a. i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti nella misura del 60% della retribuzione in atto qualora l'assenza per malattia sia superiore a gg. 10 e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari;
- b. per la lavoratrice e il lavoratore la cooperativa integra la prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico dal 4° giorno fino al 180° giorno;
- c. per il socio cooperatore la cooperativa farà riferimento a quanto previsto nel "modello di regolamento interno" di cui all'allegato "D" del CCNL del 15/07/2014 .

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto

In caso di infortunio sul lavoro i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica.

In presenza di malattia professionale la conservazione del posto spetta per tutto il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea.

Malattia professionale*

In caso di malattia professionale la lavoratrice e il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Trattamento economico*

Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro;



Il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita è a carico del datore di lavoro;

per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere alle lavoratrici e ai lavoratori una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio;

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

Maternità e congedo parentale*

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

Ai sensi dell'[art. 20 del D.lgs. n. 151/2001](#), e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1, e 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alle lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'[art. 28 del D.lgs. n. 151/2001](#), in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.



I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'[art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833](#), secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'[art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33](#).

Per i soli periodi indicati nel 1° e 2° comma dell'art. 55, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

(Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre)

Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro il quinto mese di vita del figlio, secondo quanto stabilito dalla medesima legge e successive modificazioni ed integrazioni.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità stabilite dall'articolo 22, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001

Congedo matrimoniale

I lavoratori non in prova hanno diritto ad un congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione.

Diritto allo studio

Partecipazione a corsi

I lavoratori che frequentano corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti possono usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore annue "pro capite".

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% del personale in servizio.

Vengono concessi, a richiesta, permessi retribuiti per sostenere gli esami; tali permessi non sono retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

EBITEN

Ente Bilaterale Nazionale del Terziario
via Olivetti 17 - 26013 Crema (Cr)
Tel: 0373 476054 - Fax: 0373 254957
info@ebiten.it - www.ebiten.it



Permessi*

Al lavoratore possono essere concessi - dopo aver esaurito le ex festività - brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI

- matrimonio di un figlio – 2 giorni;
- nascita o adozione di un figlio - 2 giorni;
- decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli – 3 giorni;
- decesso di un suocero, di un nonno - 2 giorni;
- alla lavoratrice e al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione;
- in caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso;
- in altri casi di forza maggiore le lavoratrici e i lavoratori potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali;
- alle lavoratrici e ai lavoratori, che ne facciano richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti.

Aspettative

Aspettativa per motivi personali

Ai lavoratori che abbiano maturato un'anzianità di servizio di almeno un anno può essere concesso un periodo di aspettativa (non retribuito e senza decorrenza dell'anzianità di servizio ad alcun effetto) non superiore a 6 mesi.

I lavoratori in aspettativa non possono superare il 3% del personale a tempo pieno.



Ritiro patente

L'autista al quale sia ritirata la patente dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. Durante tale periodo il lavoratore può essere adibito ad altre mansioni con corresponsione della relativa retribuzione.

Sanzioni disciplinari

Tipologia delle sanzioni e licenziamento per mancanze*

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

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

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averli sentiti in loro difesa; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere la specificazione dell'infrazione commessa. La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a loro difesa entro 5 (cinque) giorni.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere adottato entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni o, comunque, nel termine più ampio, nel caso in cui siano necessari accertamenti che non consentano di rispettare il suddetto termine.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che:

- a. non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nella cooperativa;
- b. risultino assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- c. abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d. abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;



- e. risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
- f. procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la cooperativa;
- g. contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- h. commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale della cooperativa.

Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso a seconda della gravità dei comportamenti, sarà irrogato alla lavoratrice e al lavoratore che commettano gravi o reiterate mancanze agli obblighi legali e contrattuali. In via esemplificativa e non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- comportamenti penalmente rilevanti contro le persone della cooperativa o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui siano venuti in rapporto nello svolgimento della prestazione;
- comportamenti che integrino illeciti amministrativi;
- procedimento penale, concluso con sentenza di condanna o con riti alternativi al giudizio, per fatti estranei al rapporto ma che comunque valgano ad incidere sulla fiducia;
- per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- grave negligenza, imprudenza e imperizia nell'adempimento dei propri doveri, che comportino un danno alla proprietà o alle persone della cooperativa ovvero a clienti o terzi;
- recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

EBITEN

Ente Bilaterale Nazionale del Terziario
via Olivetti 17 - 26013 Crema (Cr)
Tel: 0373 476054 - Fax: 0373 254957
info@ebiten.it - www.ebiten.it



Estinzione del rapporto

Preavviso*

- a. fino a 5 anni di servizio compiuti:
- b. oltre i 5 e fino a 10 anni di servizio compiuti:
- c. oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli (a)	Posizione economica	Preavviso (giorni di calendario)	Livelli (b)	Posizione economica	Preavviso (giorni di calendario)	Livelli (c)	Posizione economica	Preavviso (giorni di calendario)
A	A.1.	15	A	A.1.	20	A	A.1.	30
	A.2.	15		A.2.	20		A.2.	30
B	B.1.	15	B	B.1.	20	B	B.1.	30
C	C.1.	15	C	C.1.	20	C	C.1.	30
	C.2.	20		C.2.	30		C.2.	45
	C.3.	30		C.3.	45		C.3.	60
D	D.1.	30	D	D.1.	45	D	D.1.	60
	D.2.	30		D.2.	45		D.2.	60
	D.3.	30		D.3.	45		D.3.	60
E	E.1.	45	E	E.1.	60	E	E.1.	90
	E.2.	60		E.2.	90		E.2.	120
F	F.1.	60	F	F.1.	90	F	F.1.	120
	F.2.	60		F.2.	90		F.2.	120

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297.



Assistenza integrativa*

Non prevista

Contrattazione integrativa*

La contrattazione integrativa ha durata triennale, si svolge a livello territoriale e disciplina materie espressamente previste dal c.c.n.l., tra cui l'elemento economico territoriale (E.R.T.). Ha durata triennale. Le modalità e le procedure di stipulazione dei Contratti Collettivi di

Particolari tipologie di Contratto

APPRENDISTATO*

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 44 del D.lgs. n. 81/2015, e al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove. Possono essere, altresì, assunte con contratto di apprendistato le ulteriori categorie previste dalla normativa attualmente vigente. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste dai livelli del presente CCNL e l'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Obbligo di stabilizzazione*

Ai sensi delle disposizioni di legge vigenti nelle realtà aziendali con più di 50 addetti, il datore di lavoro ha l'obbligo di stabilizzare il 20% degli apprendisti presenti nella cooperativa, nei trentasei mesi precedenti, prima di assumerne di nuovi. Restano esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Qualificazione professionale e durata*

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la durata massima è pari a 36 mesi.

Retribuzione*

L'inquadramento ed il relativo trattamento economico (composto da minimo retributivo, indennità di contingenza ed e.d.r.) sono così determinati:

- 2 livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo;
- un livello sotto quello di destinazione finale, per la seconda metà.



Gli apprendisti destinati a conseguire il 6° livello vengono inquadrati nel 7° per tutto il periodo.

Periodo di prova*

La durata del Periodo di prova è quella prevista per il livello da conseguire.

Attività formativa

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico – professionali e specialistiche da conseguire.

Tale formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, visite aziendali, testimonianze. La cooperativa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della cooperativa, è integrata, qualora previsto, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla cooperativa stessa.

Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare alle cooperative le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

Anzianità di servizio

Per i contratti stipulati dal 20 luglio 2012 il periodo di apprendistato professionalizzante è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Lavoro a termine*

Assunzione*

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Con



l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione

Periodo di prova*

La durata del periodo di prova non può superare i limiti previsti per le assunzioni a tempo indeterminato; in caso di riassunzione per le medesime mansioni non è previsto un nuovo periodo di prova.

Limiti numerici*

Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale o territoriale:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

Per i lavoratori che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Proroghe*

Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.



Stop e go*

- 10 giorni (contratti a termine fino a 6 mesi);
- 20 giorni (contratti a termine oltre 6 mesi).

Contratto di somministrazione*

E' consentito il ricorso a personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'articolo 31 del D.lgs. n. 81/2015.

Limiti numerici*

In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

Staff leasing*

E' consentito il ricorso a personale somministrato a tempo indeterminato nella misura massima del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo



indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare limiti diversi.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Tipologie di contratto*

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini del periodo di prova vale quanto previsto dal presente CCNL per i medesimi livelli a tempo pieno. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, si può rinviare direttamente a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Possono essere previste clausole elastiche.

Lavoro supplementare*

Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, la cooperativa ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nel limite del 35% delle ore calcolato sull'orario individuale part-time.

Le prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso delle lavoratrici e dei lavoratore a tempo parziale.

Le ore supplementari sono retribuite con una maggiorazione del 15%.

Clausole elastiche*

Le parti possono concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione a tempo parziale.

In tal caso, il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro. Il rifiuto del dipendente di sottoscrivere il patto non può, in ogni caso, integrare un giustificato motivo di licenziamento, né può essere oggetto di sanzione disciplinare.

Nell'accordo devono essere indicate:

- le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che danno luogo all'applicazione delle clausole elastiche;
- la data di stipulazione;



- le modalità della prestazione;
- i casi in cui è possibile il ripensamento da parte del lavoratore.

Maggiorazioni*

Variazione in aumento dell'orario inizialmente concordato: maggiorazione del 30%

Ore svolte secondo una differente collocazione temporale: maggiorazione del 10%.

Denuncia del patto*

Decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e con un preavviso di due mesi in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione di almeno una delle seguenti documentate ragioni:

- gravi esigenze di carattere familiare;
- esigenza di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;
- attività di studio e formazione così come disciplinate dal presente CCNL;
- instaurazione di altra causa lavorativa.

Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato.

E' data comunque facoltà alla lavoratrice o al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate precedentemente.

Periodo di prova*

Il periodo coincide con quanto disciplinato per i lavoratori a tempo pieno

Trasformazione del rapporto*

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Il rifiuto della lavoratrice e del lavoratore di trasformare il proprio rapporto non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site



nello stesso ambito comunale, mediante comunicazione scritta. La lavoratrice e il lavoratore possono chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

TELELAVORO

Prestazione lavorativa.

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della cooperativa.

La telelavoratrice o il telelavoratore sono in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella cooperativa, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione;
- e) applicazione del presente CCNL.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

Postazione di lavoro*

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature. La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).



Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

Collegamenti telefonici*

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso. Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

Orario*

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro.

In caso di riunioni programmate dalla cooperativa per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della

Controlli a distanza*

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del Contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione. A norma di legge e di Contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Lavoro ripartito*

Non previsto in seguito all'abrogazione dell'istituto.

LAVORO AGILE*

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:



- a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dal presente CCNL;
- b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Per il ricorso al lavoro agile, la cooperativa deve predisporre un contratto integrativo aziendale individuando i carichi massimi di lavoro, i giorni nei quali il lavoratore presta la propria opera all'esterno della cooperativa ed i relativi orari.

CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE*

La lavoratrice inserita in percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5 bis della Legge n. 119/2013, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro della volontà di usufruire del congedo con almeno sette giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell'assenza. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli

PREVIDENZA INTEGRATIVA*

Non Previsto