

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DEL SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

L'anno 2014, il giorno 15 del mese di luglio in Roma,

Tra

- L'Associazione Nazionale SISTEMA COOPERATIVO in sigla - SISTEMACOOP - rappresentata dal Presidente Mauro Rossini;
- 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 - rappresentata dal Presidente Berlino Tazza e dal Direttore Generale Enrico Zucchi;

E

- La Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL - rappresentata dal Segretario Generale, Sig. Bruno Mariani;
- La Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri - CONFISAL FISALS - rappresentata dal Segretario Nazionale, Sig. Filippo Palmeri;
- con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL - rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi;

SI E' STIPULATO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori del settore Socio-Sanitario Assistenziale-Educativo e di inserimento lavorativo-Cooperative Sociali costituito da n. 82 articoli e da allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale del CCNL.

Mauro Rossini

Filippo Palmeri

Berlino Tazza



Enrico Zucchi
Marco Paolo Nigi

COSTITUZIONE DELLE PARTI

TITOLO I°

CAMPO DI APPLICAZIONE

ARTICOLO 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

TITOLO II°

DECORRENZA, DURATA E VALIDITA'

ARTICOLO 2 - DECORRENZA

ARTICOLO 3 - DURATA

ARTICOLO 4 - VALIDITA'

TITOLO III°

RELAZIONI SINDACALI

ARTICOLO 5 - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

ARTICOLO 6 - CONTRATTAZIONE DI I° e II° LIVELLO

ARTICOLO 7 - DIRITTI SINDACALI

ARTICOLO 8 - ESCLUSIVITA' DI STAMPA E DISTRIBUZIONE DEI CONTRATTI

ARTICOLO 9 - EFFICACIA DEL CONTRATTO

ARTICOLO 10 - COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

ARTICOLO 11 - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

ARTICOLO 12 - RAPPORTI SINDACALI FRA LE PARTI

TITOLO IV°

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ARTICOLO 13 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ARTICOLO 14 - MANSIONI PROMISCUE, MUTAMENTO MANSIONI, JOLLY

ARTICOLO 15 - IL LAVORATORE AUTONOMO E IL SOCIO COOPERATORE

ARTICOLO 16 - IL QUADRO SUPERIORE

ARTICOLO 17 - INQUADRAMENTO DELLE LAVOTRATICI E DEI LAVORATORI

TITOLO V°

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 18 - ASSUNZIONE, DOCUMENTAZIONE

ARTICOLO 19 - PERIODO DI PROVA

TITOLO VI°

ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ARTICOLO 20 - ORARIO DI LAVORO

ARTICOLO 21 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO E BANCA ORE

ARTICOLO 22 - REPERIBILITA'

ARTICOLO 23 - RICHIAMO IN SERVIZIO

ARTICOLO 24 - LAVORO MULTIPERIODALE A TEMPO PIENO

ARTICOLO 25 - LAVORO NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO

ARTICOLO 26 - LAVORO MINORILE

ARTICOLO 27 - LAVORO DOMENICALE FESTIVO E NOTTURNO

ARTICOLO 28 - LAVORO STRAORDINARIO

ARTICOLO 29 - LAVORO A TURNI

TITOLO VII°

TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 30 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

ARTICOLO 31 - LAVORO RIPARTITO

ARTICOLO 32 - LAVORO INTERMITTENTE

ARTICOLO 33 - LAVORO SOMMINISTRATO

ARTICOLO 34 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

ARTICOLO 35 - APPRENDISTATO

ARTICOLO 36 - TELELAVORO

TITOLO VIII°

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 37 - RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITÀ - PERMESSI RETRIBUITI - PERMESSI STRAORDINARI
RETRIBUITI - PERMESSI NON RETRIBUITI

ARTICOLO 38 - FERIE

ARTICOLO 39 - ASPETTATIVA

ARTICOLO 40 - SOSPENSIONE - SOSTE - RIDUZIONE D'ORARIO - RECUPERI

ARTICOLO 41 - INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

ARTICOLO 42 - FORMAZIONE PERMANENTE E CONTINUA
ARTICOLO 43 - VOLONTARIATO
ARTICOLO 44 - PREAVVISO
ARTICOLO 45 - CESSIONE - TRASFERIMENTO - FALLIMENTO DELL'AZIENDA
ARTICOLO 46 - CESSAZIONE DI APPALTO
ARTICOLO 47 - RISARCIMENTO DANNI

TITOLO IX°

TUTELE

ARTICOLO 48 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO
ARTICOLO 49 - TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO -
FISICHE
ARTICOLO 50 - GENITORI DI DISABILI E DI TOSSICODIPENDENTI
ARTICOLO 51 - LAVORATORI IMMIGRATI
ARTICOLO 52 - LAVORATORI DISABILI
ARTICOLO 53 - OCCUPAZIONE FEMMINILE
ARTICOLO 54 - MATERNITA'
ARTICOLO 55 - CONGEDO PER MATRIMONIO
ARTICOLO 56 - DIRITTO ALLO STUDIO
ARTICOLO 57 - TUTELA DEL LAVORATORE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

TITOLO X°

TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 58 - TRATTAMENTO ECONOMICO
ARTICOLO 59 - TREDICESIMA MENSILITÀ
ARTICOLO 60 - INDENNITA' VARIE
ARTICOLO 61 - INDENNITA' PROFESSIONALI
ARTICOLO 62 - RECLAMI SULLA BUSTA PAGA
ARTICOLO 63 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
ARTICOLO 64 - INDUMENTI DI LAVORO
ARTICOLO 65 - TRATTAMENTO ECONOMICO QUADRO SUPERIORE
ARTICOLO 66 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORATORE AUTONOMO E DEL SOCIO
COOPERATORE

TITOLO XI°

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

ARTICOLO 67 - DIVIETI
ARTICOLO 68 - DOVERI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI
ARTICOLO 69 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
ARTICOLO 70 - LICENZIAMENTO PER MANCANZE

TITOLO XII°

BILATERALITA' E WELFARE CONTRATTUALE

ARTICOLO 71 - GLI STRUMENTI ED I SERVIZI DELLA BILATERALITÀ
ARTICOLO 72 - FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA -
FORMAZIENDA
ARTICOLO 73 - ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO - E.BI.TE.N.
ARTICOLO 74 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE
ARTICOLO 75 - SANITA' INTEGRATIVA
ARTICOLO 76 - PATRONATI

TITOLO XIII°

SALUTE E SICUREZZA

ARTICOLO 77 - TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO
ARTICOLO 78 - PRIVACY SUI LUOGHI DI LAVORO

TITOLO XIV°

NORME FINALI E GENERALI

ARTICOLO 79 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO
ARTICOLO 80 - NORMA GENERALE
ARTICOLO 81 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA
ARTICOLO 82 - ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

ALLEGATI:

- A) Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello territoriale.
- B) schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello aziendale.
- C) Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo Economico Collettivo.
- D) Modello di regolamento interno delle cooperative.
- E) Libretto formativo del cittadino.
- F) Trasmigrazione e armonizzazione contrattuale.
- G) Accordi Interconfederali e Protocolli d'intesa:
 - G1. - Accordo interconfederale 12 gennaio 2008 istitutivo di un fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese denominato "FORMAZIENDA";
 - G.2. - Accordo interconfederale Nazionale 19 novembre 2009 per la costituzione di un organismo bilaterale denominato Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla E.BI.TE.N., e degli E.BI.TE.N. regionali/provinciali competenti per territorio;
 - G.3. - Accordo interconfederale nazionale 28 febbraio 2012 sul rappresentante dei lavoratori territoriale (rlst) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, d. Lgs. N. 81/2008);
 - G.4. - Accordo interconfederale 3 aprile 2012 integrativo dell'accordo interconfederale sul rappresentante dei lavoratori territoriale (rlst) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, d. Lgs. N. 81/2008) del 28.02.2012;
 - G.5. - Accordo Interconfederale 28 maggio 2014 per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali;
 - G.6. - Accordo interconfederale 28 maggio 2014 in materia di apprendistato;
 - G.7. - Protocollo d'intesa 15 luglio 2014 per l'estensione della operatività degli strumenti bilaterali ai soci cooperatori delle cooperative, agli amministratori, ai titolari e ai relativi nuclei famigliari delle micro, piccole e medie imprese, dei consorzi e delle forme associate d'impresa.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DEL SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

L'anno 2014, il giorno 15 del mese di luglio in Roma,

Tra

- L'Associazione Nazionale SISTEMA COOPERATIVO in sigla - SISTEMACOOP - rappresentata dal Presidente Mauro Rossini;
- 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 - rappresentata dal Presidente Berlino Tazza e dal Direttore Generale Enrico Zucchi;

E

- La Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL - rappresentata dal Segretario Generale, Sig. Bruno Mariani;
- La Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri - CONFISAL FISALS - rappresentata dal Segretario Nazionale, Sig. Filippo Palmeri;
- con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL - rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi;

SI E' STIPULATO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori del settore Socio-Sanitario Assistenziale-Educativo e di inserimento lavorativo-Cooperative Sociali costituito da n. 82 articoli e da allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale del CCNL.

PREMESSA

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie ritengono il presente CCNL disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e nell'ambito degli assetti contrattuali previsti dall'Accordo Quadro riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Il CCNL è di durata triennale tanto per la parte economica che normativa ed avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale e per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio -in sostituzione del tasso di inflazione programmata l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le parti firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Il Settore dei servizi alla persona, in relazione alle sfide dettate dai cambiamenti in corso e all'esigenza di una crescente competitività, gioca un ruolo di primaria importanza per tutto il paese sia in termini occupazionali che in termini di capacità produttiva così come richiamato dall'art. 46 della Costituzione dove si prevede che "la repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende".

Le parti firmatarie attraverso mature relazioni industriali, intendono favorire lo sviluppo e la crescita del sistema. Per questa ragione si ritiene utile adottare azioni per migliorare il contesto amministrativo e burocratico in cui le imprese operano eliminando i vincoli ingiustificati e riducendo i costi amministrativi che frenano la capacità di sviluppo del sistema.

Le parti firmatarie, nell'ambito della contrattazione di I° e II° livello, intendono sviluppare le ipotesi di integrazione tra il mondo dell'istruzione e del lavoro in una prospettiva di dialogo permanente teso ad



anticipare, attraverso la formazione scolastica superiore e universitaria, le richieste di profili professionali adeguati per le esigenze del settore.

Le medesime Parti intendono sostenere l'aggregazione tra imprese attraverso l'introduzione nella contrattazione di II livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

Le stesse Parti intendono altresì sostenere, in linea con gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea e anche di concerto con gli Organi governativi, interventi tesi a migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati, a garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli e del Mezzogiorno, a sviluppare le aree a forte vocazione industriale, a sperimentare nuovi modelli condivisi di politiche attive nel mercato del lavoro, a potenziare la cultura d'impresa unitamente alla diffusione della cultura della responsabilità sociale dell'impresa.

Considerata l'esigenza di dare attuazione alle intese e agli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie in materia di bilateralità e pariteticità, le medesime parti confermano che la contrattazione collettiva, nelle diverse modalità di espressione, costituisce la "chiave di volta" per influire sulla regolazione del rapporto di lavoro. Inoltre, attraverso i principali istituti contrattuali, è possibile garantire adeguate risposte ai problemi afferenti lo sviluppo delle tutele sia dei lavoratori che delle imprese del settore dei servizi alla persona.

In tal senso le parti stipulanti il presente CCNL ribadiscono l'importanza di una contrattazione articolata su due livelli, l'uno nazionale e di categoria e l'altro territoriale/aziendale e/o di altra natura quale strumento necessario per rinforzare il sistema delle relazioni industriali e per ridurre quella notevole conflittualità che ha determinato una costante difficoltà nei rinnovi contrattuali provocando dei danni sia ai datori di lavoro che ai lavoratori.

Inoltre, le stesse parti, ritengono opportuno favorire, anche con l'ausilio dell'Osservatorio operante presso E.BI.TE.N., il consolidamento degli strumenti della bilateralità per lo sviluppo di adeguati servizi a favore delle imprese e dei lavoratori in materia di:

- interventi e servizi per lo sviluppo dell'apprendistato professionalizzante;
- sostegno al reddito
- sostegno alla contrattazione settoriale e di II livello con il supporto di E.BI.TE.N.
- conciliazione
- welfare integrativo
- formazione permanente e continua riconducibile al FORMAZIENDA;
- salute e sicurezza negli ambienti di lavoro riconducibile all'E.BI.TE.N.;
- previdenza complementare (riconducibile al fondo intercategoriale da individuare);
- assistenza sanitaria integrativa (nell'ambito dello specifico Fondo di assistenza sanitaria integrativa da individuare).

Le parti firmatarie condividono l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello promuovendone l'effettività e garantendo una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra rappresentanze delle aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori.

A maggior ragione nell'attuale congiuntura di crisi economica, si rende indispensabile il ricorso alla contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale nelle sedi previste dal secondo livello di contrattazione, come meglio descritto negli schemi di accordo per la produttività di cui agli allegati "A" e "B" che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente CCNL.

Ulteriore impulso andrebbe garantito per quegli interventi di sostegno al mercato del lavoro o di contenimento al costo del lavoro o che incidono in modo sostanziale sulla produttività i quali dovrebbero fare scattare in via strutturale una fiscalità premiale attraverso gli istituti della decontribuzione / detassazione.

Nell'ambito dell'Osservatorio istituito presso E.BI.TE.N., le parti sociali firmatarie ritengono inoltre utile avviare una valutazione delle possibili iniziative tese a sviluppare azioni ed interventi per l'adattamento degli strumenti e degli istituti contrattuali alle esigenze dimensionali delle imprese del settore dei servizi alla persona.

Questo sarebbe funzionale all'identificazione in prospettiva futura di un contratto forte di competenza, leggero nella sua caratterizzazione generale ma adatto per la realtà imprenditoriale, che guardi non solo alla categoria ma che punti a rispondere alle esigenze aziendali (con attenzione in particolare alle imprese fino a 15 addetti e alle imprese da 16 a 50 addetti), rappresentando un primo punto di straordinaria ed attrattiva opportunità di una politica di rappresentanza a tutela delle problematiche delle imprese che sono nettamente distinte dalle problematiche delle grandi imprese.

Le parti riconoscono che di norma il rapporto lavorativo si affianca al rapporto sociale, e pertanto ribadiscono l'importanza del regolamento interno quale ulteriore strumento di regolazione del rapporto dei lavoratori che abbiano anche la qualifica di soci. Attraverso il rapporto associativo, i soci concorrono in maniera diretta e secondo le norme statutarie e del regolamento interno alla gestione dell'impresa, anche alla luce degli articoli 45 e 46 della Costituzione.

Per tale ragione, le parti danno atto che SISTEMA COOPERATIVO ha predisposto un "modello di regolamento" di cui all'allegato "D" coerente con le disposizioni del presente contratto collettivo che si allega costituendone parte integrante e sostanziale.

Pertanto per i lavoratori che siano anche soci, le norme del presente contratto sono integrate da quelle dei regolamenti interni adottati dalle cooperative conformi al modello allegato predisposto da SISTEMA COOPERATIVO.

Visto quanto previsto dall'art. 1, comma 3, della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e s.m.i., le parti si impegnano ad offrire una regolazione inderogabile anche ai soci lavoratori che instaurino con l'azienda un rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuiscono comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Pertanto, viene offerto uno strumento che costituisce parte integrante del presente contratto collettivo denominato "Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo Economico Collettivo", allegato al presente CCNL sotto la lettera "C".

REGOLAMENTO INTERNO ALLE COOPERATIVE

Nel presente contratto si reputa opportuno tenere presente quanto previsto dalla Legge 3 aprile 2001 n. 142 e s.m.i. ed, in particolare, l'art. 3 che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore e l'art.6 che prevede per le cooperative la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai contratti collettivi applicati e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori e dalla Legge 14 febbraio 2003 n. 30 e dal D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e dal D.lgs. 6 ottobre 2004 n. 251.

In detto regolamento, in allegato al presente contratto sotto la lettera "D", dovrà inoltre essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato (così come previsto dalla predetta Legge n. 142/2001 e s.m.i.), il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente CCNL.

Le Parti ritengono che i rapporti di lavoro pertinenti le forme tipiche ed atipiche ammissibili in base all'art. 1 della Legge 142/2001 e s.m.i. sono da considerarsi fattispecie ricomprese nella disciplina regolamentata dal presente articolato.

CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Le parti condividendo la preoccupazione sulla grave crisi finanziaria economica e sociale che ha investito anche il settore dei servizi alla persona intendono favorire ogni utile iniziativa finalizzata a:

- ridurre il cuneo fiscale che grava sul costo del lavoro;
- gestire al meglio le situazioni di esubero del personale;
- migliorare le condizioni infrastrutturali per favorire la competitività delle imprese del settore;
- sostenere politiche di sviluppo occupazionali con particolare riferimento all'occupazione giovanile e degli over 50;

- incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di imposte e contributi, la contrattazione di II livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti nelle sedi previste dal II livello di contrattazione.

TITOLO I°
CAMPO DI APPLICAZIONE

ARTICOLO 1
CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere dalle cooperative, dai consorzi di esse, nonché dalle altre forme associate di esercizio dell'impresa (società di capitali e di persone, associazioni professionali, associazioni temporanee, reti di impresa, etc.) nonché dalle imprese aderenti al sistema di rappresentanza di SISTEMA COOPERATIVO operanti nel settore socio sanitario - assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo che:
- svolgono interventi, gestiscono servizi, nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo ed attività connesse;
 - hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale e l'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate o in condizioni di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali soggetti al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;
 - svolgono attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratrici e lavoratori normodotati e lavoratrici e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatrici o portatori i soggetti avviati al lavoro, nonché, in base alle modalità di organizzazione della produzione.
- Pertanto, per le persone svantaggiate presenti nelle imprese che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, l'attività lavorativa rappresenta uno strumento atto a integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare il grado di sviluppo delle capacità lavorative degli stessi.
- A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:
- comunità alloggio per minori;
 - centro di informazione e/o di orientamento;
 - centri di aggregazione giovanili;
 - servizi di animazione territoriali;
 - comunità terapeutiche per soggetti tossicodipendenti;
 - comunità alloggio per portatrici e portatori di handicap fisici e psichici;
 - centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
 - servizi di assistenza domiciliare;
 - centri diurni per anziane e anziani;
 - gestione di strutture protette;
 - attività di inserimento lavorativo e di lavoro con presenza di persone svantaggiate realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale;
 - attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi - residenziali e residenziali;
 - gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;
 - gestione di RSA per qualsiasi categoria di utenti;
 - baby parking;
 - servizi di animazione territoriale.
- Servizi accessori a quelli indicati negli alinea precedenti.
2. Le parti offriranno l'assistenza sindacale e legale necessaria alle imprese che vorranno sostituire la disciplina del presente contratto a quella derivante dall'applicazioni di altri contratti collettivi.
3. Le Parti danno atto che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U. E., vi è la integrale applicazione del CCNL nonché del rispetto della normativa in materia di lavoro.

NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

In attuazione di quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990 n. 146 così come modificata dalla Legge 83/2000, le parti individuano in ambito socio - sanitario - assistenziale - educativo i servizi essenziali

quali le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a:

- persone non autosufficienti;
- minori;
- soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede aziendale, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

Al secondo livello di contrattazione potranno, inoltre, essere definite altre tipologie di servizio cui applicare la normativa del presente articolo.

**TITOLO II°
DECORRENZA, DURATA E VALIDITÀ**

**ARTICOLO 2
DECORRENZA**

1. La validità del presente contratto decorre dal 01.08.2014.

**ARTICOLO 3
DURATA**

1. La durata del presente contratto è fissata fino al 31.07.2017.
2. Il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.
3. In caso di avvio della trattativa il presente contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.
4. Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL al fine di consentire l'apertura delle trattative.
5. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".
7. L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione, applicato al minimo tabellare.
8. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 80% (ottanta per cento) dell'inflazione sempre calcolata sul minimo tabellare.
9. Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

**ARTICOLO 4
VALIDITÀ**

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle parti firmatarie è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.
2. Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
4. Restano salve le condizioni di miglior favore.
5. Il presente CCNL nella sua forma di Testo ufficiale sarà editato conforme all'originale dalle Parti stipulanti, che ne hanno, insieme, l'esclusività a tutti gli effetti.
Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.
In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche.

TITOLO III°
RELAZIONI SINDACALI

ARTICOLO 5
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

1. Le parti, anche in considerazione dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali del 22/01/2009, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:
 - a) contrattazione di I° livello: contratto nazionale di categoria;
 - b) contrattazione di II° livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale, di filiera o in particolari contesti concordemente individuati dalle parti sociali.

ARTICOLO 6
CONTRATTAZIONE DI I° LIVELLO E II° LIVELLO

1. La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.
2. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.
3. Ad essa è demandato di la disciplina di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:
 - a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
 - b) eventuale riduzione dell'orario di lavoro (ROL) per i soli lavoratori dipendenti;
 - c) determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione". Detto elemento sarà concordato, tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nella azienda tramite le risultanze di indicatori aziendali. Resta inteso che premi di produzione ai lavoratori potranno essere erogati solo in subordine alla distribuzione di ristorni ai soci lavoratori;
 - d) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.
4. La richiesta di stipula della contrattazione di II° livello deve essere presentata dopo il deposito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del presente CCNL.
5. Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali ne procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.
6. Per quanto attiene gli istituti che possono dar luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa si fa riferimento a quanto previsto dalle normative di legge e dalle relative circolari esplicative nonché agli Accordi Interconfederali in materia e a titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerati istituti contrattuali che possono, nel rispetto delle condizioni poste della normativa vigente, dar luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa: il lavoro straordinario, il lavoro supplementare, i compensi per clausole elastiche e flessibili, il lavoro notturno, a turno o festivo, le ore di r.o.i., la banca ore ed ex festività non fruite ed ogni altra forma di organizzazione del lavoro che possa generare condizioni di competitività per l'azienda.

ARTICOLO 7
DIRITTI SINDACALI

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente CCNL e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni nazionali stipulanti.
2. Tali permessi saranno concessi per un massimo di giorni 25 all'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

3. Ove alle dipendenze di una stessa impresa vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.
4. I permessi per i componenti degli organi direttivi sindacali saranno concessi su esibizione della lettera di convocazione all'impresa almeno 24 ore prima.
5. Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni datoriali territoriali che provvederanno a comunicarle all'impresa cui il lavoratore appartiene.
6. Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.
7. In osservanza dell'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 le aziende garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea.
8. Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, l'azienda metterà a disposizione altro locale o altra area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali.
9. Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL, anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.
10. Le aziende, mediante affissione in bacheca, comunicheranno che in occasione dell'adesione al presente Ccnl o del rinnovo dello stesso il sindacato stipulante FESICA CONFISAL chiede ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria per le spese sostenute di € 20,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel primo mese successivo alla data di adesione o sottoscrizione del Ccnl.
11. Il lavoratore, con lettera da consegnare al datore di lavoro entro il mese successivo all'adesione o rinnovo del Ccnl, può rifiutare tale richiesta.
12. Le aziende daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla FESICA CONFISAL. Le quote trattenute verranno versate sul c/c bancario intestato alla Confisal Cooperative, codice IBAN IT8110558403205000000012581.
13. Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

ARTICOLO 8 ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE DEI CONTRATTI

1. Il presente CCNL conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.
2. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi Istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.
3. Le imprese sono tenute a distribuire ad ogni singola lavoratrice e lavoratore, in servizio e neo assunti, copia del presente CCNL stampato a cura e a spese dell'apposito Fondo istituito presso l'E.BI.TE.N.

ARTICOLO 9 EFFICACIA DEL CONTRATTO

1. Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori solo a seguito di richiesta di adesione inviata all'E.BI.TE.N.. Le norme del presente CCNL sono efficaci a condizioni che i datori che applicano il contratto siano in regola con i versamenti presso gli enti bilaterali.

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

ARTICOLO 10 **COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE**

1. Le Parti concordano di avvalersi dell'operato dell'E.BI.TE.N. per garantire il rispetto delle intese intercorse e proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto. A tal fine l'E.BI.TE.N.:
 - a) esamina - ad esclusione della materia relativa alle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Parte prima del contratto;
 - b) individua figure professionali, anche su segnalazione delle imprese che applicano il presente CCNL, non previste nell'attuale classificazione o non sufficientemente declinate in competenze, conoscenze e abilità, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza anche ai fini della certificazione e della validazione degli apprendimenti previsti nella "Legge Fornero" (art. 4 comma 58 e 68 della Legge 28 giugno 2012, n. 92) e meglio delineati nel D.lgs. 16 gennaio 2013 n. 13; a tale scopo, l'E.BI.TE.N. procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei, con particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi alla persona.
 - c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.
 - d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle Parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.
2. In aggiunta a tutto quanto summenzionato le Parti Sociali affidano all'E.BI.TE.N. i seguenti compiti da definire secondo appositi regolamenti specifici:
 - a) svolgere le attività di certificazione dei contratti e di conciliazione in materia di diritto del lavoro;
 - b) designare il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale - RLST ex D.lgs. 81/08 e s. m. l. che svolgerà le proprie funzioni presso l'azienda/unità produttiva aderente all'E.BI.TE.N. e richiedente il servizio in base ai criteri previsti dall'"Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08)" siglato il 28 febbraio 2012 e dall'"Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08) del 28/02/2012" siglato il 3 aprile 2012 allegati al presente CCNL

ARTICOLO 11 **COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**

1. Presso l'ente bilaterale E.BI.TE.N. è istituita la Commissione di certificazione in base alle disposizioni di cui agli articoli 75 e seguenti del D. lgs n. 276 del 2003.
2. Nel rispetto di quanto previsto dalla legge, il procedimento di certificazione è disciplinato dal regolamento adottato dalla Commissione.
3. La sede di certificazione di cui ai commi precedenti è altresì sede abilitata all'esperimento del tentativo di conciliazione, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, per tutte le controversie relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto.
4. La composizione della commissione in funzione di organo di conciliazione e la procedura di conciliazione, salvo quanto disposto dalla legge, sono disciplinati dal regolamento adottato dalla commissione.

5. La commissione di certificazione, ai sensi dell'articolo 31, comma 12, Legge 4 novembre 2010 n. 183 potrà istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie di lavoro.
6. Le parti concordano la possibilità di pattuire clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale di cui al presente articolo le possibili controversie derivanti dal rapporto individuale di lavoro, con esclusione delle controversie in materia di risoluzione del rapporto.
7. La clausola di cui al comma precedente sarà valida solo se preventivamente certificata dalla commissione di cui al presente articolo.
8. Presso la commissione, possono essere convalidate le dimissioni del lavoratore e la risoluzione consensuale del rapporto in base all'art. 4 comma 17 Legge n. 92/2012.

ARTICOLO 12
RAPPORTI SINDACALI FRA LE PARTI

1. Le Parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegiano la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le parti.
2. In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale – sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori – le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal contratto stesso e dagli accordi interconfederali di riferimento che con il presente CCNL vengono integralmente recepiti.



TITOLO IV
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ARTICOLO 13
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, al II livello di contrattazione potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano una più obiettiva esemplificazione dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste dal presente articolo.
2. Le Parti inoltre convengono di affidare all'E.BI.TE.N. il compito di approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nel settore dei servizi alla persona dell'Unione Europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto.
3. Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato dall'Osservatorio di settore istituito presso E.BI.TE.N. come sopra specificato.
4. Ai lavoratori, verrà garantito, anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni, un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca la acquisizione di una più elevata capacità professionale.

ARTICOLO 14
MANSIONI PROMISCUE, MUTAMENTO MANSIONI, JOLLY

1. In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, che non riguardi un normale periodo di addestramento e che non abbia carattere accessorio o complementare.
2. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. 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.

ARTICOLO 15
IL LAVORATORE AUTONOMO E IL SOCIO COOPERATORE

1. Il Lavoratore autonomo

- 1.1 Le parti danno atto che anche il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato rappresenta una tipologia di rapporto con cui le lavoratrici ed i lavoratori contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.
- 1.2. Per quanto attiene la disciplina del lavoratore autonomo non socio le parti fanno espresso riferimento alle "Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo Economico Collettivo" di cui all'allegato "C" del presente contratto.

2. Il Socio cooperatore.

- 2.1. Le parti danno atto che normalmente al rapporto di associazione con la cooperativa si affianca un ulteriore rapporto, di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo. La disciplina del rapporto con tali lavoratori ovvero il socio cooperatore, pertanto, sarà integrata dalle norme statutarie e dal regolamento interno della cooperativa come meglio descritto nell'allegato "D" e, laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.
- 2.2. Le parti potranno individuare un trattamento di miglior favore nei confronti dei lavoratori che rivestano anche la qualità di socio, al fine di favorire il loro coinvolgimento nella gestione dell'impresa.
- 2.3. In caso di eccedenze di personale, la cooperativa privilegerà il rapporto di lavoro con i soci, cercando di salvaguardare i livelli occupazionali di questi.

- 2.4. Laddove le norme del presente contratto collettivo attribuiscono ai lavoratori un diritto, un interesse o una facoltà la cui soddisfazione possa essere condizionata da quelli di altri lavoratori e per l'esercizio dei quali rilevi un margine discrezionale del datore di lavoro (trasformazione del rapporto in part-time; anticipazioni del tfr; concessione di permessi; eccedenze di personale, etc.), il datore di lavoro darà prevalenza, ove possibile, agli interessi dei soci lavoratori rispetto a quelli dei lavoratori che soci non siano.

ARTICOLO 16 IL QUADRO SUPERIORE

1. Sono quadri superiori i prestatori di lavoro non inquadrati come dirigenti che:
 - a) svolgono la prestazione assoggettati alla sola direzione aziendale, la quale può conferire loro speciali poteri di rappresentanza;
 - b) sono dotati di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale;
 - c) hanno poteri di direzione, coordinamento o controllo di rami d'azienda o specifiche unità organizzative di importanza strategica per l'impresa.
2. Fermi restando i requisiti di cui al comma precedente, la contrattazione territoriale o aziendale può specificare quali unità organizzative siano da considerare di importanza strategica per l'impresa in ciascun settore produttivo o merceologico, nonché i poteri di rappresentanza richiesti e le competenze e capacità di cui debbano essere dotati.

ARTICOLO 17 INQUADRAMENTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

1. Premesso che per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'art. 4 della legge 8/11/1991 n. 381 "Disciplina delle Cooperative Sociali", gli istituti di cui al presente contratto sono applicabili, previa verifica tra le parti a livello territoriale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.
2. Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa.
3. Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda la durata e le modalità dell'inserimento.
4. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su livelli professionali, a cui corrispondono livelli retributivi secondo le tabelle economiche di cui all'articolo 58.
5. L'inquadramento dei lavoratori nei livelli previsti dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti.

QUADRO

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro;
- b) l'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa;
- c) l'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli;
- d) oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di

- ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima;
- e) in relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali;
 - f) per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati;
 - g) le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190 per quanto riguarda la categoria dei "quadri";
 - h) appartengono a questo livello il personale con mansioni direttive che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

I° LIVELLO – ATTIVITA' DI DIREZIONE

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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.

Esempi:

- a) *Responsabile di area aziendale,*
- b) *psicologa/o - sociologa/o - pedagoga/medico, se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo,*
- c) *responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.*

II° LIVELLO – PRESTAZIONI SPECIALISTICHE, ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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.

Esempi:

- a) *Capo ufficio,*
- b) *coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici,*
- c) *coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi,*
- d) *psicologa/o, sociologa/o, pedagoga/medico.*

III° LIVELLO – LAVORO SPECIALIZZATO, PROFESSIONI SANITARIE, SERVIZI SOCIO - EDUCATIVI

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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.

Esempi:

- a) *coordinatrice/ore,*
- b) *maestra/o di attività manuali ed espressive,*
- c) *guida con compiti di programmazione,*
- d) *massaggiatrice/ore,*
- e) *animatrice/ore con titolo,*
- f) *infermiera/ore generica/o,*
- g) *assistente all'infanzia con funzioni educative,*
- h) *operatrice/ore dell'inserimento lavorativo,*
- i) *impiegata/o di concetto,*

- j) operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento,
- k) impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa,
- l) educatrice/ore professionale,
- m) assistente sociale,
- n) infermiere,
- o) capo cuoca/o dietista,
- p) fisioterapista,
- q) terapeuta occupazionale,
- r) psicomotricista,
- s) logopedista,
- t) ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento,
- u) educatrice/ore professionale,

IV° LIVELLO – LAVORO SPECIALIZZATO, SERVIZI QUALIFICATI ALLA PERSONA IN AMBITO SOCIO-ASSISTENZIALE E SOCIO-SANITARIO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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.

Esempi:

- a) Operaia/o specializzata/o,
- b) cuoca/o,
- c) autista con patente D/K,
- d) autista soccorritrice/ore,
- e) autista accompagnatrice/ore,
- f) impiegata/o d'ordine,
- g) animatrice/ore senza titolo,
- h) assistente domiciliare e dei servizi tutelari,
- i) operatrice/ore socio-assistenziale,
- j) addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o,
- k) operatrice/ore,
- l) tecnico dell'assistenza,
- m) istruttrice/ore di attività manuali ed espressive,
- n) istruttrice/ore di nuoto,
- o) guida,
- p) operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie,
- q) capo operaia/o,
- r) capo cuoca/o,
- s) assistente domiciliare e dei servizi tutelari
- t) operatrice/ore socioassistenziale,
- u) addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o,
- v) educatrice/ore senza titolo.

V° LIVELLO – LAVORO QUALIFICATO, E SERVIZI GENERICI ALLA PERSONA IN AMBITO SOCIO-ASSISTENZIALE

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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.

Esempi:

- a) Addetti al risanamento ambientale;

- b) *Addetti al trattamento/pulitura delle facciate;*

VI° LIVELLO – LAVORO GENERICO E SERVIZI AUSILIARI

Appartengono a questo livello Le lavoratrici e 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.

Esempi:

- a) *Addetta/o alle pulizie,*
- b) *addetta /o alla sorveglianza e custodia locali,*
- c) *addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche,*
- d) *addetta/o ai servizi di spiaggia,*
- e) *ausiliaria/o,*
- f) *bagnina/o,*
- g) *operaia/o generica/o ,*
- h) *centralinista,*
- i) *addetta/o alla cucina.*

VII° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze.

Esempi:

- a) *facchino,*
- b) *personale di pulizia,*
- c) *fattorino*

TITOLO V°
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 18
ASSUNZIONE, DOCUMENTAZIONE

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152:
 - a) la data di assunzione;
 - b) l'unità produttiva di assegnazione;
 - c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - d) la durata del periodo di prova;
 - e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
 - f) il trattamento economico.
3. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti o autocertificazione resa ai sensi di legge:
 - a) dati di nascita;
 - b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
 - c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
 - d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
 - e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
 - f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
 - g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, Legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
 - h) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
 - i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
 - j) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638;
 - k) eventuali altri documenti e certificati.
4. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
5. La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

ARTICOLO 19
PERIODO DI PROVA

1. La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
3. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Livelli	Durata
QS - Q	180 giorni
I - II	180 giorni
III	150 giorni
IV - V	120 giorni
VI - VII	90 giorni

5. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.
6. Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.
7. Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

TITOLO VI°
ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ARTICOLO 20
ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle cooperative del settore è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali di cui almeno cinque giorni consecutivi.
2. La durata di cui al comma precedente può essere calcolata anche come durata media delle prestazioni in un periodo non superiore ai dodici mesi, salvi gli accordi aziendali/territoriali in materia.
3. La durata massima dell'orario di lavoro, prevista in 48 ore dall'art. 4 c. 4 del D. lgs. n. 66/2003, 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.
4. Ai fini del computo, per orario di lavoro si intende quello effettivo. Sono pertanto escluse le pause di durata superiori a 15 minuti, il tempo per raggiungere la sede assegnata, i tempi necessari alla eventuale vestizione / svestizione o per la preparazione di materiali e strumenti, etc..
5. Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.
6. Durante l'orario di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore non potranno lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'impresa senza esserne autorizzato il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.
7. Per quanto concerne l'orario multiperiodale di cui all'articolo 24 del presente CCNL il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi.
8. La prestazione è distribuita in almeno 5 giorni lavorativi consecutivi.
9. I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.
10. In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale o in altro giorno della settimana, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.
11. L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.
12. Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.
13. La contrattazione di II livello potrà definire diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro settimanale prevedendone la distribuzione in sei giorni.
14. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
15. Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.
16. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.
17. La direzione aziendale nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.
18. L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

19. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.
20. Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

ARTICOLO 21

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO E BANCA ORE

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003, non sono soggetti all'orario quei lavoratori la durata della cui prestazione non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, come ad esempio il personale direttivo, i lavoratori con funzioni commerciali, o di organizzazione delle squadre di lavoro, etc..
2. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quarantacinque ore settimanali lavorate, così come previsto dall'articolo 24 del presente CCNL, per un periodo massimo di 24 settimane annue.
3. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità come specificate dal presente CCNL.
4. Per quanto concerne il lavoro straordinario, in presenza di ricorso da parte dell'Azienda a regimi di orario plurisettimanale, questo inizierà decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito.
5. La direzione aziendale dovrà tenere la registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle R.S.A. e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento.
6. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutte le lavoratrici e i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
7. **BANCA ORE** - Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui al presente contratto, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:
 - a) 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;
 - c) per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
- 7.1.1 Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
- 7.1.2 Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.
- 7.1.3 Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

ARTICOLO 22

REPERIBILITÀ

1. Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori.
2. La reperibilità può essere:
 - a) esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata ed il compenso;
 - b) interna: la lavoratrice o il lavoratore è reperibile nelle ore notturne all'interno dell'azienda, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione aziendale e ad essi è riconosciuto l'importo fisso di € 20,00 lordi per ciascuna notte di servizio che si aggiunge alla normale retribuzione con la maggiorazione per lavoro straordinario notturno.

ARTICOLO 23
RICHIAMO IN SERVIZIO

1. Se la lavoratrice o il lavoratore in riposo venga richiamato in servizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa con preavviso non superiore a 24 ore spetta un compenso orario lordo forfettario pari a € 6,00 nel caso di prestazione effettuata.
2. Per i soci cooperatori di cooperativa visto il punto 3 del comma 2, dell'art. 1 Legge n. 142/2001 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.pro. o altro: in caso di iscrizione della cooperativa all'albo delle imprese artigiane ex Legge n.57/2001 sarà conseguentemente applicato ai soci cooperatori il regime previdenziale conforme a quello stabilito a carico dei lavoratori artigiani).

ARTICOLO 24
LAVORO MULTIPERIODALE A TEMPO PIENO

1. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.
2. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
3. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.
4. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.
5. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45ª ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.
6. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva sua successiva diversa indicazione, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza e salvo quanto previsto dal successivo comma.
7. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.
8. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.
9. Resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.
10. Per quanto concerne l'articolazione dell'orario di lavoro su base multiperiodale per i servizi di pulizia negli impianti industriali, sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti di II° livello.

ARTICOLO 25
LAVORO NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003, non sono soggetti all'orario quei lavoratori la durata della cui prestazione non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, come ad esempio per il personale direttivo, i lavoratori con funzioni commerciali, o di organizzazione delle squadre di lavoro.
2. Le lavoratrici e i lavoratori di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale funzionale – e come tale condizionata – alle mansioni svolte.

ARTICOLO 26
LAVORO MINORILE

1. Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia.

ARTICOLO 27
LAVORO DOMENICALE FESTIVO E NOTTURNO

1. Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.
2. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.
3. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.
4. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.
5. Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 11 (undici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.
6. 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.
7. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
8. 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.
9. 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.
10. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e in mancanza delle OO.SS. Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

ARTICOLO 28
LAVORO STRAORDINARIO

1. Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 15% (quindici per cento);
2. Il lavoro straordinario diurno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);
3. Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);
4. Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 50% (cinquanta per cento);
5. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventidue e le ore sei.
6. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore
7. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

**ARTICOLO 29
LAVORO A TURNI**

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

Handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'B' followed by a horizontal line and a vertical stroke.Handwritten signature in black ink, consisting of a large 'R' followed by a horizontal line and a vertical stroke.

TITOLO VII°
TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 30
LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. 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 di cui al successivo comma 4, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui all'articolo seguente.
2. Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.
3. 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. 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.
4. Tenendo conto anche delle specifiche caratteristiche del settore e delle necessità di particolari categorie di imprese, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà prevedere differenti limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato rispetto a quelli di cui al comma successivo.
5. 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, territoriale e/o di altra natura:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	5
6-9	7
10-15	9
16-49	24
Oltre 49	40%

6. 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.
7. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione.

ARTICOLO 31
LAVORO RIPARTITO

1. Ai sensi dell'art. 41, commi 1 e 2, D.lgs. n. 276/2003 il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica ed identica obbligazione lavorativa subordinata.
2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente articolo.
3. Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.
4. Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

5. Il contratto deve indicare, inoltre, il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore nonché le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
6. I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.
7. Gli accordi individuali dovranno richiamare espressamente la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati, ai sensi del presente articolo.
8. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori, il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno, avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata, o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.
9. Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente bilaterale territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.

ARTICOLO 32 LAVORO INTERMITTENTE

1. Ai sensi di quanto disposto dagli artt. 33 e ss., D.lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi e alle condizioni di seguito riportate.
2. Casi di ricorso al lavoro intermittente:
3. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, relative ad attività derivanti da esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.
4. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando, in tale caso, che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.
5. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.

ARTICOLO 33 LAVORO SOMMINISTRATO

1. E' consentito il ricorso a personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del D.lgs. n. 276/2003, così come modificato dal decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, in Legge n. 78/2014.
2. 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%

3. 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.
4. L'utilizzatore comunica, entro il 31 gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'E.BI.TE.N. il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.
5. In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'E.BI.TE.N. territoriale e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti.
6. L'E.BI.TE.N. territoriale, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.
7. L'E.BI.TE.N. potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

ARTICOLO 34 LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.
3. 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.
4. Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:
 - a) Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
 - b) Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.
5. Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.
6. Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.
7. Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i soci e dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.
8. Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno, non richiede il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale.
9. Il rifiuto della lavoratrice e del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

10. È possibile per necessità aziendali, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile). Le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.
11. È possibile incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e che l'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità aziendali, ove esistente.
12. La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.
13. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

ARTICOLO 35 APPRENDISTATO

1. Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può rappresentare un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

2. Le Parti firmatarie si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'"Testo Unico dell'Apprendistato" D.lgs. n. 167/2011 così come modificato dal D.L. n. 34/2014 convertito in Legge n. 78/2014 nonché dall'accordo interconfederale in materia sottoscritto da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFSAL in data 28 maggio 2014 posto in allegato al presente CCNL sotto la lettera "G.6".

3. Norme generali.

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011, e al conseguimento di una qualifica professionale a 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.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste dalle categorie del presente CCNL e l'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non previsto dal presente Contratto, valgono per gli apprendisti le disposizioni di legge.

4. Durata del contratto.

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

In deroga a quanto sopra e compatibilmente con le norme vigenti, la durata del Contratto di apprendistato è di 48 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari (inquadrabili al 4° livello) ovvero di 60 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato (inquadrabili al 2° e 3° livello).

Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

5. Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato.

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

In tal senso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo di cui all'allegato "E" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente CCNL.

Tale documentazione deve essere presentata dalla lavoratrice e dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

6. Formazione.

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. L'azienda 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.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico – professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-regioni del 21.12.2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, qualora previsto, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare all'azienda 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.

7. Piano formativo individuale.

Le parti del contratto individuali di lavoro definiscono nel PFI, che dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI, posto in calce all'Accordo Interconfederale del 28 maggio 2014 in materia di apprendistato di cui all'allegato "G6" potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando un modello alternativo.

8. 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 in azienda prima di assumerne di nuovi.

9. Tutor/referente aziendale.

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 167/2001, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa.

Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro.

10. Retribuzione.

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:

- primi 12 mesi: 60% della retribuzione del livello di destinazione;
- dal 13° al 24° mese: 70% della retribuzione del livello di destinazione;
- dal 25° al 36° mese: 80% della retribuzione del livello di destinazione;
- dal 37° al 48° mese: 85% della retribuzione del livello di destinazione;
- dal 49° al 60° mese: 90% della retribuzione del livello di retribuzione.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto sono conservati *ad personam*.

ARTICOLO 36 TELELAVORO

1. Definizione.

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

2. Prestazione lavorativa.

2.1 I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa.

2.2 Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è 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 in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
- e) applicazione del presente CCNL.

2.3 La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

2.4 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.

2.5 Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

3 Postazione di lavoro.

3.1 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.

3.2 La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

3.3 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).

3.4 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.

3.5 L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare i sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

4 Collegamenti telefonici.

4.1 Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

4.2 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.

5 Arredi.

5.1 Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc.. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

6 Orario.

6.1 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.

6.2 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.

6.3 Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

7 Comunicazione, informazione.

7.1 Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

7.2 Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

8 Riunioni e convocazioni aziendali.

8.1 In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

8.2 Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

8.3 Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

9 Diritti sindacali.

9.1 Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro.

9.2 Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo;

9.3 L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

10 Controlli a distanza.

10.1 Il datore di lavoro provvedere ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

10.2 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.

10.3 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.

11 Sicurezza.

11.1 La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro.

11.2 Secondo la normativa vigente (D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza dell'azienda di appartenenza.

11.3 Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

11.4 E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.

11.5 In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone i prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvedere a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

12 Riservatezza.

12.1 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.

TITOLO VIII°
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 37

**RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITÀ - PERMESSI RETRIBUITI - PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI -
PERMESSI NON RETRIBUITI**

1. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.
2. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.
3. Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:
festività nazionali:
 - 25 aprile - ricorrenza della liberazione
 - 1 maggio- festa dei lavoratori;
 - 2 giugno - Festa della Repubblica;festività infrasettimanali
 - il primo giorno dell'anno,
 - l'Epifania,
 - il giorno del lunedì di Pasqua,
 - il 15 agosto - festa dell'assunzione,
 - il 1 novembre- Ognissanti,
 - l' 8 dicembre -Immacolata Concezione,
 - il 25 dicembre -Natale,
 - il 26 dicembre -Santo Stefano,
 - la solennità del Santo Patrono.
4. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori assenti nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, astensione obbligatoria per gravidanza a puerperio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.
5. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro.
6. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.
7. Alla lavoratrice e al lavoratore che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente CCNL.
8. Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, la lavoratrice e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.
9. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere concessi permessi retribuiti il cui godimento deve essere richiesto almeno un giorno prima della loro fruizione.
10. Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 (ventiquattro) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite.
11. In casi speciali e giustificati la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un ora al giorno.
12. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla corresponsione della relativa retribuzione che sarà corrisposta entro la fine del mese successivo; oppure, in alternativa, i lavoratori potranno godere dei permessi nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione, e comunque non oltre il 30 giugno.
13. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
14. Le parti convengono che, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:
EVENTI
 - matrimonio di un figlio -

- 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 per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

ARTICOLO 38

FERIE

1. Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate:
 - pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
 - pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.
2. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.
3. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.
4. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.
5. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.
6. In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.
7. In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
8. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
9. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.
10. L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.
11. La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione-disinfestazione e derattizzazione.
12. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
13. 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.
14. Restano salve le condizioni di miglior favore.

ARTICOLO 39

ASPETTATIVA

1. Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della

vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.

2. La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
3. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.
4. La lavoratrice o il lavoratore che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
5. L'azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere alla lavoratrice e al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.
6. Alla lavoratrice e al lavoratore, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:
 - che siano esibiti dalla lavoratrice e dal lavoratore regolari certificati medici;
 - che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
 - che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

ARTICOLO 40

SOSPENSIONE - SOSTE - RIDUZIONE D'ORARIO – RECUPERI

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà della lavoratrice e del lavoratore questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.
2. Relativamente alle materie inerenti la sospensione, le soste, la riduzione di orario e i recuperi le parti danno atto che nell'ambito della contrattazione di II livello si potrà procedere ad una specifica regolamentazione.

ARTICOLO 41

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

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

ARTICOLO 42

FORMAZIONE PERMANENTE E CONTINUA

1. Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti, il presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di un a costante revisione delle conoscenze individuali, le cooperative realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche nell'ambito e in raccordo con il Fondo negoziale interprofessionale FORMAZIENDA per consentire:
 - a) un'efficace inserimento di tutti i soci e lavoratori dipendenti neoassunti;
 - b) un proficuo aggiornamento dei soci e lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
 - c) un pronto inserimento dei soci e lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

ARTICOLO 43

VOLONTARIATO

1. Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro n. 266/1991, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori nonché ai soci che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

ARTICOLO 44
PREAVVISO

1. I termini di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti come di seguito specificato.

a. fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
QS - Q - I	60 giorni di calendario
II - III	30 giorni di calendario
IV - V	20 giorni di calendario
VI - VII	15 giorni di calendario

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

Livelli	Preavviso
QS - Q - I	90 giorni di calendario
II - III	45 giorni di calendario
IV - V	30 giorni di calendario
VI - VII	20 giorni di calendario

c. oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
QS - Q - I	120 giorni di calendario
II - III	60 giorni di calendario
IV - V	45 giorni di calendario
VI - VII	20 giorni di calendario

2. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Alla lavoratrice e al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.
3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.
4. Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.
5. Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti dal presente articolo.
6. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.
7. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

ARTICOLO 45
CESSIONE - TRASFERIMENTO FALIMENTO DELL'AZIENDA

1. Per il trasferimento d'azienda, la cessione ed il fallimento dell'azienda si fa riferimento all'art. 2112 c.c. e alle disposizioni di legge.

ARTICOLO 46
CESSAZIONE DI APPALTO

1. Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con

risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa cooperativa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese del settore e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

2. Fatta salva la volontà delle parti di tutelare in tutte le sedi utili i lavoratori impegnati nell'attività oggetto di cessazione di appalto, per la disciplina di dettaglio si rimanda alle disposizioni di legge vigenti e ad eventuali successive modifiche che dovessero intervenire.

ARTICOLO 47 RISARCIMENTO DANNI

1. I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente alla lavoratrice e al lavoratore non appena l'azienda ne sia a conoscenza o comunque nei tempi necessari all'accertamento dei fatti.
2. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.
3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti alla lavoratrice e al lavoratore a qualsiasi titolo.



TITOLO IX°
TUTELE

ARTICOLO 48
TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata almeno entro la prima ora del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.
2. La lavoratrice e il lavoratore devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Quando la lavoratrice e il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il datore resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.
3. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sul lavoro sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.
4. In caso di assenza per malattia o infortunio sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:
 - a) Periodo di comporta - In caso di malattia la lavoratrice e il lavoratore non in prova, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
 - b) In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.
 - c) 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.
5. Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.
6. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
7. Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.
8. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta alla lavoratrice e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.
9. Sospensione della fruizione. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione alle seguenti condizioni:
 - a) sia tempestivamente comunicata al datore e supportata da idonea documentazione medica;
 - b) sia di gravità tale da impedire il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore.
10. Ulteriori previsioni del trattamento. Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:
 - a) Lavoratori assunti con contratto a termine. Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di

attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori. Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

- b) Day hospital - le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.
 - c) Donazioni d'organo - a coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.
 - d) Lavoratori in trattamento emodialitico - i singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.
 - e) Cure termali - le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.
11. Denuncia della malattia
- a) La comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o sms).
 - b) In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore, invia in azienda il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.
12. Trattamento economico. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore, quanto appresso:
13. caso di malattia.
- 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 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".
14. Le parti firmatarie valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni finalizzate alla tutela dei lavoratori e dei soci in caso di malattie di lunga durata e per la garanzia della copertura salariale in caso di malattie brevi mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte dall'E.BI.TE.N. per il Fondo Sostegno al Reddito.
15. Caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale.
- a) il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.
 - b) il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro.

- c) 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.
 - d) Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.
16. Giornate non indennizzabili. I casi di giornate non indennizzabili sono:
- a) assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
 - b) giornate non coperte da certificazione medica.

ARTICOLO 49

TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISCHE

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta di tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/1990.
2. Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

ARTICOLO 50

GENITORI DI DISABILI E TOSSICODIPENDENTI

1. La lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori.
2. Per i soci e i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

ARTICOLO 51

LAVORATORI IMMIGRATI

1. Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

ARTICOLO 52

LAVORATORI DISABILI

1. Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

ARTICOLO 53

OCCUPAZIONE FEMMINILE

1. Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.
2. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza di ciascuna delle OO.SS. firmatarie.
3. La sede operativa sarà presso l' Ente Bilaterale Nazionale del terziario E.BI.TE.N..

ARTICOLO 54

MATERNITÀ

1. L'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza.

2. Questa malattia non concorre al computo del periodo di comporto, ma va considerata come periodo "neutro".
3. 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 da tempo pieno a quello parziale.

ARTICOLO 55 CONGEDO PER MATRIMONIO

1. Alla lavoratrice e al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.
2. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

ARTICOLO 56 DIRITTO ALLO STUDIO

1. Le lavoratrici e i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
2. Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.
3. Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
4. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.
5. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.
6. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

ARTICOLO 57 TUTELA DEL LAVORATORE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.
2. Il datore, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è pertanto tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possono causare costrittività organizzativa.



**TITOLO X°
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**ARTICOLO 58
TRATTAMENTO ECONOMICO**

1. La retribuzione sarà corrisposta entro i trenta giorni successivi al mese di maturazione con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.
2. Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario, nel rispetto della normativa in essere.
3. In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
4. Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente Contratto.
5. Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.
6. Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).
7. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).
8. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).
9. Per le lavoratrici ed i lavoratori, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione base nazionale conglobata mensile, che tiene conto del contributo dovuto ad E.BI.TE.N. per i servizi della bilateralità come meglio descritti nell'articolo 71 del presente CCNL, con la decorrenza di seguito indicata e con l'impegno delle parti a ritrovarsi nell'ambito dell'Osservatorio istituito presso E.BI.TE.N. per una valutazione con cadenza semestrale sull'andamento del comparto.

LIVELLO	QUOTA MONTANTE	QUOTA E.BI.TE.N. (0,80%)	PAGA BASE CONGLOBATA DAL 01/07/2014
Q	€ 2.099,07	€ 16,93	€ 2.116,00
I	€ 1.838,18	€ 14,82	€ 1.853,00
II	€ 1.664,58	€ 13,42	€ 1.678,00
III	€ 1.542,56	€ 12,44	€ 1.555,00
IV	€ 1.372,93	€ 11,07	€ 1.384,00
V	€ 1.295,55	€ 10,45	€ 1.306,00
VI	€ 1.204,29	€ 9,71	€ 1.214,00
VII	€ 1.139,81	€ 9,19	€ 1.149,00

**ARTICOLO 59
TREDICESIMA MENSILITÀ**

1. In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
2. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
3. Aumenti periodici di anzianità
 - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio.

- Alla lavoratrice e al lavoratore dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1.50% della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.
4. Ristorno
- La corresponsione di ristorni ai soci lavoratori sarà disciplinata nel regolamento interno della cooperativa. In ogni caso e indipendentemente dalla modalità di corresponsione, i ristorni non costituiscono retribuzione imponibile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.
 - Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale.

ARTICOLO 60 INDENNITÀ VARIE

1. Fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia, le parti demandano al secondo livello di contrattazione la disciplina relativa alle eventuali indennità da corrispondersi alle lavoratrici ed ai lavoratori al verificarsi di determinati eventi.

ARTICOLO 61 INDENNITÀ PROFESSIONALI

1. Al personale inquadrato nei seguenti profili professionali saranno corrisposte le seguenti indennità mensili lorde:
 - infermiera/e generica/o € 61,97
 - infermiera/e € 154,94
 - fisioterapista, psicomotricista, terapista occupazionale, logopedista € 154,94
 - medico € 258,23
 - direttrice e direttore aziendale € 232,41.
2. Alla direttrice e al direttore aziendale verrà corrisposta una specifica indennità di direzione nella misura minima mensile lorda di € 180,76.

ARTICOLO 62 RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

1. La retribuzione deve essere liquidata alle lavoratrici e ai lavoratori con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.
2. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata alla lavoratrice e al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'azienda, il nome ed il cognome della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.
3. Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

ARTICOLO 63 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. Alla lavoratrice e al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.
 - retribuzione tabellare;
 - indennità di contingenza;
 - anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;
 - eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
 - indennità che abbiano carattere non occasionale;
 - accordi integrativi.



ARTICOLO 64
INDUMENTI DI LAVORO

1. Quando viene fatto obbligo alla lavoratrice e al lavoratore di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro.
2. E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che le lavoratrici e i lavoratori sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico - sanitari.
3. Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.
4. La lavoratrice e il lavoratore devono conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.
5. Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.
6. In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, la lavoratrici e il lavoratore deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

ARTICOLO 65
TRATTAMENTO ECONOMICO QUADRO SUPERIORE

1. Ai quadri superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

ARTICOLO 66
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORATORE AUTONOMO E DEL SOCIO COOPERATORE

1. La disciplina di tali materie è oggetto rispettivamente delle Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo Economico Collettivo di cui all'allegato "C" e del Regolamento adottato dalla Cooperativa sulla base del modello di cui all'allegato "D" .

TITOLO XI°
DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

ARTICOLO 67
DIVIETI

1. E' proibito alla lavoratrice e al lavoratore di prestare la propria opera presso aziende e realtà di servizio diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

ARTICOLO 68
DOVERI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

1. I lavoratori devono esercitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare dovrà osservare le norme di legge, quelle del presente contratto collettivo, nonché – se socio – le regole interne della cooperativa. Egli è in ogni caso tenuto ad osservare tutte le norme che l'esperienza, le regole di convivenza civile ed il buon senso impongono a ciascuno.
2. Gli articoli della presente parte del contratto collettivo saranno affissi in luogo visibile dell'azienda e prevedono il dovere di:
 - osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
 - svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
 - conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'impresa stessa;
 - in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in Legge n. 562/1925;
 - usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
 - evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
 - rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

ARTICOLO 69
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. 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.
2. 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 averlo sentito 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.
3. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

4. La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.
5. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa 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.
6. Tale decisione dovrà essere comunicata alla lavoratrice e al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o mezzo di comunicazione analogo.
7. 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 nell'azienda;
 - b. risultano 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 l'azienda;
 - g. contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda, 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 dell'azienda.
8. E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo, tenuto conto anche della eventuale recidiva nel comportamento e delle conseguenze derivate da esso. In particolare, per le mancanze di cui alle lettere b, c e d sarà applicata la multa; per le successive o per i comportamenti recidivi, sarà applicata la sospensione.

ARTICOLO 70 LICENZIAMENTO PER MANCANZE

1. Il licenziamento, disciplinare, con o senza preavviso a seconda della gravità dei comportamenti, sarà irrogato al lavoratore che commetta gravi o reiterate mancanze agli obblighi legali e contrattuali, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
2. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:
 - comportamenti penalmente rilevanti contro le persone dell'azienda o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui sia venuto 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 dell'azienda ovvero a clienti o terzi;
 - recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

TITOLO XII°
BILATERALITÀ E WELFARE CONTRATTUALE

ARTICOLO 71
GLI STRUMENTI ED I SERVIZI DELLA BILATERALITÀ

1. Le Parti convengono sulla necessità di intervenire in materia di servizi alle lavoratrici e ai lavoratori nonché alle imprese mediante strumenti bilaterali interconfederali come previsto dall'Accordo Interconfederale 28 maggio 2014 di cui all'allegato "G.5".
2. Formazione permanente e continua.
 - La formazione permanente e continua, come disciplinato dall'Accordo Interconfederale in materia sottoscritto da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFSAL del 12 gennaio 2008 di cui all'allegato "G.1." E a cui si rimanda, rappresenta un valore per l'impresa e, in quanto tale, è rivolta a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro.
 - Lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa è rappresentato dal Fondo interprofessionale FORMAZIENDA a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla Legge n. 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario. L'adesione si esprime utilizzando una delle denunce contributive mensili, ovvero selezionando nel UNIEMENS aggregato il codice **FORM** dall'apposita sezione destinata ai fondi interprofessionali e seguito dal numero dei dipendenti e dei dirigenti.
3. Le parti in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 28 maggio 2014 richiamato al punto 1 individuano l'E.BI.TE.N. quale ente di riferimento per gli interventi in materia di sostegno al reddito, osservatorio e assistenza contrattuale, conciliazione, welfare integrativo e salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.
4. Adesione all'ente bilaterale E.BI.TE.N.
 - Ai sensi dell'articolo 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali di SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA laddove sottoscritti.
 - Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri.
 - Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

ARTICOLO 72
FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA - FORMAZIENDA

1. Le Parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio turismo e servizi FORMAZIENDA.
2. Per la specificità della figura del socio lavoratore nelle diverse accezioni le parti si impegnano a formulare a FORMAZIENDA un'ipotesi di lavoro che permetta l'accesso ai relativi servizi formativi per questi profili professionali.

ARTICOLO 73
ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO E.BI.TE.N.

1. Le Parti convengono che l'organismo bilaterale di riferimento è l'E.BI.TE.N. ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 276/2003 e 2, comma 1, lett. ee), D.lgs. 81/2008 s.m.i. così come recepiti nell'Accordo Interconfederale Nazionale per la costituzione di un organismo bilaterale siglato il 19 novembre 2009 per cui si rimanda all'allegato "G.2".
2. Si richiama inoltre l'Accordo Interconfederale del 28 Maggio 2014 richiamato all'art. 71 comma 1 del presente CCNL per il funzionamento dell'ente.

3. Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'E.BI.TE.N. in relazione al presente CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva dell'1% della retribuzione lorda di cui lo 0,80% a carico dell'Azienda e lo 0,20% a carico dei dipendenti da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale ENBI nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati".
4. Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati da EBITEN in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le cooperative, i consorzi e le altre forme aggregate di impresa del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva di cui all'articolo 58 del presente CCNL.

ARTICOLO 74 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nella impresa nonché alle esigenze rappresentate dai soci cooperatori, le parti si impegnano ad affrontare nel corso di validità del presente CCNL la problematica nel suo complesso.
2. Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale promosso da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e da CONFISAL o, in alternativa, sull'adesione di fondi già esistenti.
3. La lavoratrice e il lavoratore potranno optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

ARTICOLO 75 SANITÀ INTEGRATIVA

1. La Sanità integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa.
2. Le parti pertanto si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo Interconfederale promosso da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e da CONFISAL o, in alternativa, sull'adesione di fondi già esistenti.

ARTICOLO 76 PATRONATI

1. Le Parti convengono che i patronati di riferimento sono quelli espressione della CONFISAL o delle Federazioni ad essa aderenti.

**TITOLO XIII°
SALUTE E SICUREZZA**

**ARTICOLO 77
TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO**

1. Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica della lavoratrice e del lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dal dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, dalle norme di legge vigenti, dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione nonché dall'Accordo Interconfederale sottoscritto da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFSAL il 3 aprile 2012 integrativo dell'Accordo Interconfederale sul rappresentante dei lavoratori territoriale (RLST) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48 D. lgs. n. 81/2008) del 28 febbraio 2012 di cui all'allegato "G.4."
2. Nei casi previsti dalla legge, l'azienda fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.
3. La lavoratrice e il lavoratore dovranno utilizzare secondo le disposizioni aziendali i mezzi protettivi avuti in consegna, curandone altresì la conservazione.
4. Le parti firmatarie inoltre convengono che l'ente paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nell'E.BI.TE.N.
5. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'E.BI.TE.N. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

**ARTICOLO 78
PRIVACY SUI LUOGHI DI LAVORO**

1. Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196.
2. A tal fine le parti convengono che l'ente paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito in E.BI.TE.N.



**TITOLO XIV°
NORME FINALI E GENERALI**

**ARTICOLO 79
INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO**

1. Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto.

**ARTICOLO 80
NORMA GENERALE**

1. Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali sottoscritti da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFISAL.

**ARTICOLO 81
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA**

1. Le parti in sede di stesura finale procederanno all'armonizzazione del testo contrattuale con le disposizioni di legge che dovessero intervenire.

**ARTICOLO 82
ALLINEAMENTO CONTRATTUALE**

1. In caso di prima applicazione del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti:
2. Inquadramento contrattuale:
 - a. la lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL;
 - b. quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
3. Inquadramento retributivo:
 - a. rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per la lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto.
 - b. Pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata salvo eventuali previsioni migliorative.
 - c. Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'E.BI.TE.N..
4. Inquadramento normativo:
 - a. eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute *ad personam*;
 - b. in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.
5. L'allegato "F" al presente CCNL di cui costituisce parte integrante e sostanziale, illustra in termini dettagliati le modalità e le procedure inerenti le materie di cui al presente articolo.

Roma, 15 luglio 2014


SISTEMA COOPERATIVE
SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA

[Handwritten signatures]

FESICA CONFISAL
CONFISAL FISALS
CONFISAL

[Handwritten signatures]

SCHEMA DI ACCORDO
PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO
DI LIVELLO TERRITORIALE

(Ex art. 1, comma 481, L. n. 228/2012)

Tra

l'Associazione Sistema Cooperativo del territorio di con sede a
in Via n.... rappresentata da, aderente a Sistema Cooperativo del
territorio di con sede a in Via n.... rappresentata da
....., con la assistenza della Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del
Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E
IMPRESA;

e

la Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato, in sigla **FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L.**
Segreteria Provinciale di, con sede a in Via, n
rappresentata da

la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri, in sigla **CONF.S.A.L. – F.I.S.A.L.S.**
Segreteria Provinciale di, con sede a in Via, n
rappresentata da; con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati
Autonomi lavoratori, in sigla **CONF.S.A.L.** Segreteria Provinciale di, con sede a
..... in Via....., n rappresentata da

premesse che

i commi 481 e 482 dell'articolo 1 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013)
hanno disposto la proroga nel periodo dall'1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2014 di misure
sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1,
lettera c) del Decreto Legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24
luglio 2008, n. 126;

il DPCM 22 gennaio 2013 ha stabilito le modalità di attuazione delle misure sperimentali per
l'incremento della produttività del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre
2012, n. 228, così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014;

le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di
lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, sono soggette a un'imposta sostitutiva
dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per
cento;

per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti,
con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed
innovazione;




le suddette voci retributive possono far riferimento anche ad uno solo degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

si conviene quanto segue

per gli anni 2013 e 2014 l'agevolazione fiscale di cui al DPCM 22 gennaio 2013 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014 si applica alle voci retributive collegate:

all'andamento del fatturato;
ad una maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;
a minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;
a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
a premi di rendimento o produttività ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di sistemi di orario a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
ai ristorni ai soci di cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività;
alle specifiche relative all'organizzazione del "settore" in cui operano le aziende che aderiscono al presente accordo (*si invita ad integrare il campo in modo esaustivo*).

Le Parti stabiliscono che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, le voci retributive individuate siano comunque correlate, anche qualitativamente, al valore aggiunto per dipendente.

Tale valore, desumibile dal conto economico, consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il valore aggiunto risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.
Il valore indicato può essere utilizzato come valore assoluto oppure si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente.

Il presente accordo integra tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro, anche se di settore merceologico diverso, ma applicati presso le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Sistema Cooperativo nel territorio regionale di riferimento

Il presente accordo potrà essere esteso anche alle imprese non aderenti al Sistema di rappresentanza di Sistema Cooperativo purché le stesse aderiscano all'intesa con l'assistenza delle parti firmatarie.

Le imprese applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, compresi i lavoratori somministrati - sulla base delle norme loro applicabili -, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della regione ove è sita la sede legale dell'azienda.

Restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'articolo 2 del D.L. 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126.

Le imprese informeranno la rispettiva RSA e daranno comunicazione ai loro dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali derivanti dalla contrattazione di secondo livello di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Il presente accordo territoriale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014

Addì,/...../2014 in

Letto, confermato e sottoscritto.

Associazione (territorio)..... Sistema Cooperativo

p. la FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L. Segreteria Provinciale di la Sig./ra
aderente a CONFISAL

.....

p. la CONF.S.A.L.– F.I.S.A.L.S. Segreteria Provinciale di la Sig./ra

Aderente a CONFISAL




AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo territoriale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del DPCM 22 gennaio 2013 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014

Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'articolo 2 del medesimo DPCM.

Data _____

Associazione (territorio)..... Sistema Cooperativo

p. la FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L. Segreteria Provinciale di la Sig./ra
aderente a CONFISAL

.....

p. la CONF.S.A.L.– F.I.S.A.L.S. Segreteria Provinciale di la Sig./ra
aderente a CONFISAL

SCHEMA DI ACCORDO
PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO
DI LIVELLO TERRITORIALE

(Ex art. 1, comma 481, L. n. 228/2012)

Tra

l'Associazione territoriale di SISTEMA COOPERATIVO del territorio di con sede a in Via n.... rappresentata da, con la assistenza della Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA;

e

la Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato, in sigla FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L. Segreteria Provinciale di, con sede a in Via, n ... rappresentata da

la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri, in sigla CONF.S.A.L. – F.I.S.A.L.S. Segreteria Provinciale di, con sede a in Via, n... rappresentata da; con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi lavoratori, in sigla CONF.S.A.L. Segreteria Provinciale di, con sede a in Via N ... rappresentata da

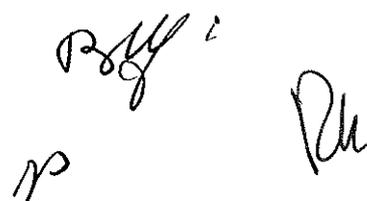
premesse che

i commi 481 e 482 dell'articolo 1 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) hanno disposto la proroga nel periodo dall'1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2014 di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c) del Decreto Legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 luglio 2008, n. 126;

il DPCM 22 gennaio 2013 ha stabilito le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228, così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014;

le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;



le suddette voci retributive possono far riferimento anche ad uno solo degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

si conviene quanto segue

per gli anni 2013 e 2014 l'agevolazione fiscale di cui al DPCM 22 gennaio 2013 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014 si applica alle voci retributive collegate:

all'andamento del fatturato;
ad una maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;
a minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;
a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
a premi di rendimento o produttività ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di sistemi di orario a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
ai ristorni ai soci di cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività;
alle specifiche relative all'organizzazione del "settore" in cui operano le aziende che aderiscono al presente accordo (*si invita ad integrare il campo in modo esaustivo*).

Le Parti stabiliscono che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, le voci retributive individuate siano comunque correlate, anche qualitativamente, al valore aggiunto per dipendente.

Tale valore, desumibile dal conto economico, consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il valore aggiunto risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

Il valore indicato può essere utilizzato come valore assoluto oppure si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente.

Il presente accordo integra tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro, anche se di settore merceologico diverso, ma applicati presso le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Sistema Cooperativo nel territorio regionale di riferimento

Il presente accordo potrà essere esteso anche alle imprese non aderenti al Sistema di rappresentanza di Sistema Cooperativo purché le stesse aderiscano all'intesa con l'assistenza delle parti firmatarie.

Le imprese applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, compresi i lavoratori somministrati - sulla base delle norme loro applicabili -, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della regione ove è sita la sede legale dell'azienda.

Restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'articolo 2 del D.L. 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126.

Le imprese informeranno la rispettiva RSA e daranno comunicazione ai loro dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali derivanti dalla contrattazione di secondo livello di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Il presente accordo territoriale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014

Addì,/...../2014 in

Letto, confermato e sottoscritto.

Associazione (territorio) di SISTEMA COOPERATIVO

p. la FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L. Segreteria Provinciale di la Sig./ra
aderente a CONFSAL

.....

p. la CONF.S.A.L.– F.I.S.A.L.S. Segreteria Provinciale di la Sig./ra.....

Aderente a CONFSAL

Handwritten signature and initials in black ink, consisting of a stylized name and the letters 'P'.Handwritten signature in black ink, appearing as a stylized name.

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo territoriale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del DPCM 22 gennaio 2013 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014

Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'articolo 2 del medesimo DPCM.

Data

Associazione (territorio)..... Sistema Cooperativo

p. la FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L. Segreteria Provinciale di la Sig./ra
aderente a CONFISAL

.....

p. la CONF.S.A.L.– F.I.S.A.L.S. Segreteria Provinciale di la Sig./ra

Aderente a CONFISAL



SCHEMA DI ACCORDO

PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DI LIVELLO AZIENDALE

(Ex art. 1, comma 481, L. n. 228/2012)

Tra

l'azienda con sede legale a
prov ... C.A.P..... in via C.F
Matricola INPS nella persona del titolare/legale rappresentante (cognome e nome)
..... nato/a a prov C.A.P il
C.F. residente in prov C.A.P in via n ...
tel

con l'assistenza dell'Associazione Sistema Cooperativo del territorio di, con sede a
..... in Via n... rappresentata da, aderente all'Associazione
Nazionale Sistema Cooperativo e alla Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del
Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E
IMPRESA

e

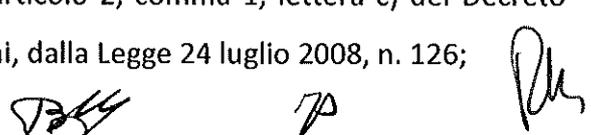
la Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato, in sigla FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L.
Segreteria Provinciale di Cremona, con sede a in Via, n...
rappresentata da

la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri, in sigla CONF.S.A.L. – F.I.S.A.L.S.
Segreteria Provinciale di, con sede a in Via, n...
rappresentata da

aderenti alla Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi lavoratori, in sigla CONF.S.A.L.
Segreteria Provinciale di, con sede a in Via....., n ...

premesse che

i commi 481 e 482 dell'articolo 1 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) hanno
disposto la proroga nel periodo dall'1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2014 di misure sperimentali per
l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c) del Decreto
Legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 luglio 2008, n. 126;



il DPCM 22 gennaio 2013 ha stabilito le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014;

le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

le suddette voci retributive possono far riferimento anche ad uno solo degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

si conviene quanto segue

per gli anni 2013 e 2014 l'agevolazione fiscale di cui al DPCM 22 gennaio 2013 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014 si applica alle voci retributive collegate:

all'andamento del fatturato;

ad una maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;

a minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;

alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;

a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;

a premi di rendimento o produttività ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di sistemi di orario a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;

ai ristorni ai soci di cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività;

alle specifiche relative all'organizzazione dell'attività lavorativa in azienda

(si invita ad integrare il campo in modo esaustivo considerando le peculiarità del settore oggetto dell'accordo)

Le Parti stabiliscono che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, le voci retributive individuate siano comunque correlate, anche qualitativamente, al valore aggiunto per dipendente.

Tale valore, desumibile dal conto economico, consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il valore aggiunto risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

Il valore indicato può essere utilizzato come valore assoluto oppure si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente.

Il presente accordo integra il CCNL anche se di settore merceologico diverso, ma applicato presso l'impresa aderente al Sistema di rappresentanza di Sistema cooperativo nel territorio di
.....

L'impresa applicherà le agevolazioni fiscali a tutti i dipendenti, compresi i lavoratori somministrati - sulla base delle norme loro applicabili -, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori del territorio di riferimento ove è sita la sede legale dell'azienda.

Restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'articolo 2 del D.L. 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126.

L'impresa informerà la rispettiva RSA e darà comunicazione ai dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Il presente accordo aziendale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013.

Addì,/...../2014 in

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'azienda.....il Sig./ra (legale rappresentante)



p. l'Associazione territoriale il Presidente Sig./ra



p. la FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L. Segreteria Provinciale di la Sig./ra

.....

p. la CONF.S.A.L.– F.I.S.A.L.S. Segreteria Provinciale di la Sig./ra

.....

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo aziendale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del DPCM 22 gennaio 2013 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014

Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'articolo 2 del medesimo DPCM.

Data .../.../.....

p. l'azienda il Sig./ra (legale rappresentante)

p. l'Associazione territoriale il Presidente Sig./ra

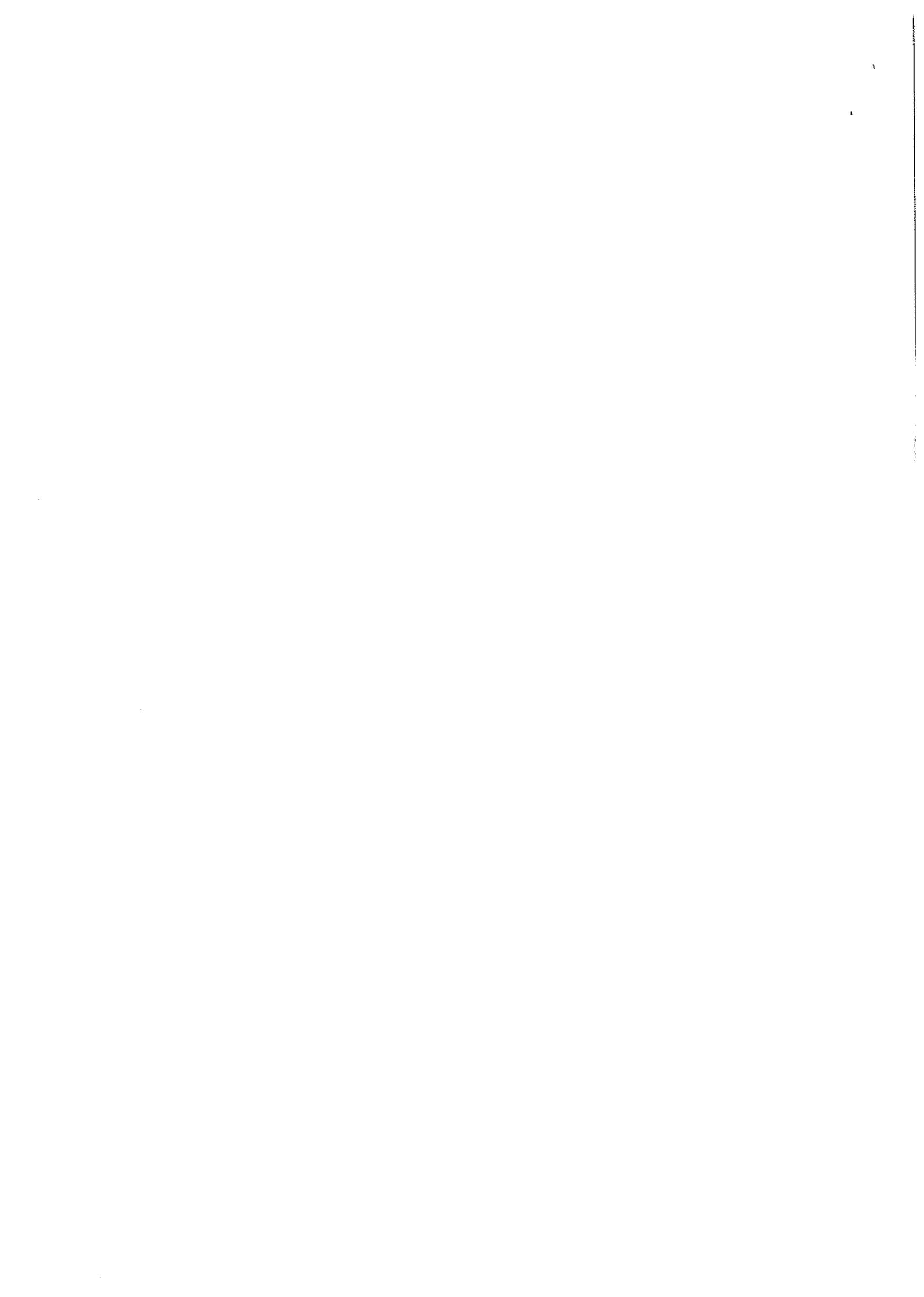
p. la FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L. Segreteria Provinciale di la Sig./ra

.....

p. la CONF.S.A.L.– F.I.S.A.L.S. Segreteria Provinciale di la Sig./ra

.....





SCHEMA DI ACCORDO

PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DI LIVELLO AZIENDALE

(Ex art. 1, comma 481, L. n. 228/2012)

Tra

l'azienda.....con sede legale a.....prov...
C.A.P.....in via.....C.F.....Matricola
INPS.....nella persona del titolare/legale rappresentante (cognome e
nome).....nato/a
a.....prov.....C.A.P.....il.....C.F.....residentein.....prov.....
..C.A.P.....in via.....n.....tel.....

con la assistenza della Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi,
delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA;

e

la Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato, in sigla **FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L.**
Segreteria Provinciale di Cremona, con sede a in Via, n.....rappresentata
da.....;

la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri, in sigla **CONF.S.A.L. – F.I.S.A.L.S.**
Segreteria Provinciale di, con sede a in Via....., n.... rappresentata
da.....;

aderenti alla Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi lavoratori, in sigla **CONF.S.A.L.**
Segreteria Provinciale di, con sede a in Via....., n.

premesso che

i commi 481 e 482 dell'articolo 1 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) hanno
disposto la proroga nel periodo dall'1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2014 di misure sperimentali per
l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c) del Decreto
Legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 luglio 2008, n. 126;



il DPCM 22 gennaio 2013 ha stabilito le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014;

le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

le suddette voci retributive possono far riferimento anche ad uno solo degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

si conviene quanto segue

per gli anni 2013 e 2014 l'agevolazione fiscale di cui al DPCM 22 gennaio 2013 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014 si applica alle voci retributive collegate:

all'andamento del fatturato;

ad una maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;

a minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;

alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;

a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;

a premi di rendimento o produttività ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di sistemi di orario a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;

ai ristorni ai soci di cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività;

alle specifiche relative all'organizzazione dell'attività lavorativa in azienda

(si invita ad integrare il campo in modo esaustivo considerando le peculiarità del settore oggetto dell'accordo)

Le Parti stabiliscono che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, le voci retributive individuate siano comunque correlate, anche qualitativamente, al valore aggiunto per dipendente.

Tale valore, desumibile dal conto economico, consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il valore aggiunto risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

Il valore indicato può essere utilizzato come valore assoluto oppure si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente.

Il presente accordo integra il CCNL anche se di settore merceologico diverso, ma applicato presso l'impresa aderente al Sistema di rappresentanza di Sistema cooperativo nel territorio di.....
.....

L'impresa applicherà le agevolazioni fiscali a tutti i dipendenti, compresi i lavoratori somministrati - sulla base delle norme loro applicabili -, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori del territorio di riferimento ove è sita la sede legale dell'azienda.

Restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'articolo 2 del D.L. 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126.



L'impresa informerà la rispettiva RSA e darà comunicazione ai dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Il presente accordo aziendale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013.

Addì,/...../2014 in

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'azienda.....il Sig./ra (legale rappresentante).....

p. l'Associazione territoriale il Presidente Sig./ra.....

p. la FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L. Segreteria Provinciale di la Sig./ra

.....

p. la CONF.S.A.L.– F.I.S.A.L.S. Segreteria Provinciale di la Sig./ra.....

.....

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo aziendale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del DPCM 22 gennaio 2013 così come integrato dal DPCM 19 febbraio 2014

Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'articolo 2 del medesimo DPCM.

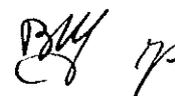
Data .../.../.....

p. l'aziendail Sig./ra (legale rappresentante).....

p. l'Associazione territoriale il Presidente Sig./ra.....

p. la FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L. Segreteria Provinciale di..... la Sig./ra.....

.....



p. la CONF.S.A.L.– F.I.S.A.L.S. Segreteria Provinciale di la Sig./ra





Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo Economico Collettivo

PREMESSO CHE

- La legge n. 142 del 2001 recante "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore", all'art. 1, comma 3, prevede la possibilità di instaurare nei confronti dei soci rapporti di lavoro diversi da quello di natura subordinata, ossia in forma autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non occasionale;
- La stessa legge n. 142 del 2001 allude alle "altri fonti" diverse dalla legge che possano contribuire a disciplinare gli effetti della instaurazione del rapporto di lavoro;
- Il d.lgs. n. 276 del 2003 recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", al fine di prevenire l'utilizzo fraudolento o comunque improprio delle collaborazioni coordinate e continuative ha avviato un processo di riforma della materia, finalizzato – da un lato – ad arginare i fenomeni di elusione della disciplina lavoristica e, dall'altro, a riconoscere ai collaboratori autonomi, la cui prestazione è resa in modalità coordinata e continuativa – determinati diritti e garanzie;
- Successivamente, la legge n. 92 del 2012 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" è nuovamente intervenuta in materia, ampliando il ruolo della contrattazione collettiva, con particolare riferimento alla individuazione dei compiti ritenuti meramente esecutivi o ripetitivi – per i quali viene esclusa la possibilità di individuazione del progetto richiesto dall'art. 61 d.lgs. n. 276 del 2003 – nonché alla individuazione di tariffe minime (art. 63 d.lgs. n. 276 del 2003);

CONSIDERATO CHE

- il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato costituisce forma con cui il lavoratore *«contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali»*;
- per tale ragione, alla luce anche dei principi propri della cooperazione, si ritiene opportuno estendere le tutele – compatibili con la natura autonoma del rapporto – anche ai suddetti lavoratori siano essi soci o non soci;

tanto premesso, si prevede quanto segue

**ARTICOLO 1
DESTINATARI**







1. Le norme del presente Disciplinare sono rivolte a tutti i lavoratori autonomi, la cui opera è richiesta dalle imprese di cui al successivo articolo 2, quale che sia la forma della collaborazione (prestatori d'opera, liberi professionisti, collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto, etc.), purché tali collaborazioni si svolgano in un arco significativo di tempo; sono dunque escluse le collaborazioni occasionali ed ogni forma di prestazione di lavoro inferiore a 30 giorni.
2. È inoltre esclusa la regolazione delle prestazioni rese in esecuzione di contratti con imprese strutturate (ad es., contratti di appalto) o regolate da specifiche norme di legge (ad es., contratto di agenzia, mediazione, contratti libero professionali con professionisti muniti di albo, etc.)
3. Stante la specificità del rapporto delle collaborazioni di cui all'art. 61, co. 1, del D. lgs. n. 276 del 2003, il presente Disciplinare detta norme speciali di integrazione delle prescrizioni normative per tale ultima categoria.

ARTICOLO 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Disciplinare regolamenta i rapporti di lavoro intercorrenti tra operatori economici rientranti nel campo di applicazione dei CCNL sottoscritti da SISTEMA COOPERATIVO ed i lavoratori autonomi, allorché gli stessi contratti individuali siano stati stipulati nella forme di contratti di collaborazione coordinata e continuativa e senza vincolo di subordinazione riconducibili a uno o più progetti specifici, ai sensi degli artt. 61 e ss. del d. lgs. n. 276 del 2003.
2. Il presente Disciplinare regolamenta altresì i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non soggetti all'applicazione del capo I del Titolo VII del d. lgs. n. 276 del 2003, nonché alle altre forme di lavoro, diverse da quelle subordinato, che possono essere utilizzate dalle imprese di cui al comma precedente.
3. Il presente Disciplinare si applica ai lavoratori autonomi a prescindere dal settore nel quale gli stessi svolgono la propria attività.

ARTICOLO 3 FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

1. Ai soli fini dell'ottenimento della certificazione così come disciplinata dal successivo art. 12, il contratto Individuale dovrà essere stipulato per iscritto e contenere, oltre a quanto previsto dalla legge, l'indicazione della prestazione dedotta in contratto, il corrispettivo pattuito, la durata, nonché il richiamo al presente Disciplinare.
2. Per quanto concerne i collaboratori a progetto di cui all'art. 61 del d. lgs. n. 276 del 2003, comma 1, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, relativamente all'individuazione del progetto, questo non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi.

ARTICOLO 4 CORRISPETTIVO

1. I lavoratori autonomi saranno compensati in base a quanto previsto da specifiche leggi. In ogni caso, il committente dovrà corrispondere un compenso equo, avuto riguardo sia al risultato dell'opera o servizio prestato ed al lavoro prestato, sia a quanto previsto dall'art. 2225 c.c..
2. Qualora il committente non corrisponda i ratei di trattamento economico alle scadenze temporali concordate pagherà una penale pari al 10%, su base annua, del netto da corrispondere.
3. Sulla base delle somme sopra indicate il committente si impegna ad applicare quanto stabilito dalle normative vigenti in materia previdenziale, fiscale e assicurativa a carico del lavoratore autonomo.
4. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 63 d. lgs. n. 276 del 2003, il compenso corrisposto ai lavoratori autonomi deve essere proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro eseguito.
5. All'atto della erogazione del corrispettivo o di acconti il committente opererà sul compenso medesimo ai sensi dell'articolo 2, comma 26, legge n. 335 del 1995 e successive modifiche e integrazioni, e ai sensi dell'articolo 5, comma 1, D.lgs. n. 38 del 2000 le ritenute che lo stesso committente sarà tenuto a versare per conto del lavoratore autonomo.
6. Il committente, ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 38 del 2000 sull'obbligo assicurativo dei prestatori d'opera e in ottemperanza agli obblighi previsti dal T.U. d.P.R. n. 1124 del 1965, provvede alla regolare iscrizione del prestatore d'opera e opererà, come sopra indicato, la ritenuta di un terzo del premio assicurativo.
7. Sulla base delle somme sopra indicate il committente e il prestatore d'opera in ottemperanza alle disposizioni di legge vigenti, sono tenuti al versamento per quanto di rispettiva competenza presso gli enti preposti delle somme dovute in materia fiscale, previdenziale e assicurativa.

ARTICOLO 5 RECUPERO PSICO-FISICO

1. Il prestatore d'opera ha diritto ad un periodo di recupero psico-fisico da fissare nel contratto individuale qualora la sua prestazione si protragga per almeno 11 mesi consecutivi.
2. Nell'ambito degli strumenti bilaterali vigenti, saranno valutate possibili azioni interventi anche economici per rendere maggiormente efficace il presente istituto.

ARTICOLO 6 MALATTIA

1. L'assenza per malattia non comporta l'erogazione di un corrispettivo né è causa di estinzione del rapporto contrattuale, (salvo le diverse valutazioni che dipendano



- dalla natura dell'incarico conferito); essa non comporta, (salva diversa norma di contratto individuale), proroga del termine del contratto.
2. Per le collaborazioni a progetto, è salva la possibilità di recesso da parte del committente nelle ipotesi di cui all'art. 66, comma 2, d. lgs. n. 276 del 2003 verificare.
 3. Come previsto per le lavoratrici ed i lavoratori, saranno valutate le possibili iniziative ritenute idonee, nell'ambito della regolamentazione dell'ente bilaterale E.BI.TE.N., per sviluppare azioni finalizzate alla tutela dei prestatori d'opera in caso di malattie di lunga durata e per sviluppare forme di garanzia in caso di malattie brevi.

ARTICOLO 7 MATERNITÀ

1. In caso di gravidanza e puerperio, (ove consentito dalla natura dell'incarico conferito) la prestazione resta sospesa senza diritto al corrispettivo per un periodo che potrà essere concordato consensualmente. A tal proposito saranno valutate le possibili iniziative ritenute idonee nell'ambito dell'apposito fondo istituito presso l'E.BI.TE.N. In caso di nascita, adozione o affidamento di un figlio, il committente, ove possibile, agevola lo svolgimento del ruolo genitoriale, assicurando condizione di svolgimento dell'incarico compatibili con le esigenze dell'impresa. A tal proposito saranno valutate le possibili iniziative ritenute idonee nell'ambito dell'apposito fondo istituito presso E.BI.TE.N.
2. Le prestatrici d'opera iscritte alla Gestione separata INPS con determinati requisiti contributivi, non iscritte ad altra forma di previdenza, hanno il diritto ad una sospensione del rapporto in caso di maternità, per un periodo massimo di sei mesi; in tali casi, il termine del contratto è prorogato per un periodo 180 giorni, ove tale evenienza sia consentita dalla natura dell'incarico conferito.
3. Se, trascorsi questi periodi, la prestatrice d'opera non riprende l'attività oggetto del presente contratto lo stesso si intende risolto.
4. I lavoratori autonomi non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno la possibilità di usufruire di un congedo parentale di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

ARTICOLO 8 INFORTUNIO

1. L'infortunio non comporta l'estinzione del rapporto contrattuale che rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo.
2. In caso di sopravvenuta incapacità al lavoro per infortunio, ove consentito dalla natura dell'incarico conferito, il contratto si intende risolto trascorso un periodo minimo di assenza pari a 1/6 della durata del contratto e comunque non inferiore a 30 giorni.

ARTICOLO 9
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO

1. Si prevede altresì sulla necessità di potenziare le misure a garanzia della sicurezza dei prestatori d'opera con rapporto di lavoro non dipendente sui posti di lavoro.
2. Allorché la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del Committente, questi ottempera agli adempimenti previsti dal D. lgs. n. 81 del 2008.
3. Saranno sviluppate in sede dell'Ente Bilaterale E.BI.TE.N iniziative e servizi di supporto alle imprese per migliorare i livelli di sicurezza sui posti di lavoro.

ARTICOLO 10
ESTINZIONE DEL CONTRATTO

1. I contratti individuali di collaborazione potranno prevedere casi di giusta causa di risoluzione del rapporto ai sensi dell'articolo 67, comma 2, D. lgs. n. 276 del 2003.
2. Fermo restando la disciplina di legge, sono considerate inadempimenti gravi tali da giustificare la risoluzione del contratto di lavoro autonomo, in via esemplificativa e non esaustiva, le seguenti fattispecie:
 - a) mancato rispetto dell'obbligo alla riservatezza;
 - b) gravi inadempienze contrattuali;
 - c) sospensione ingiustificata della prestazione;
 - d) commissione di reati, ivi compresi quelli previsti dall'art. 15, legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni;
 - e) danneggiamento o furto di beni.
3. Il prestatore d'opera può risolvere il contratto, per giusta causa, quando si verificano:
 - a) ritardo del pagamento, da parte del committente, protrattosi per oltre 60 giorni rispetto alla scadenza contrattuale;
 - b) gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

ARTICOLO 11
BILATERALITÀ

1. Si prevede inoltre sulla opportunità di estendere ai lavoratori autonomi di cui al presente Disciplinare i servizi già previsti dalla bilateralità a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che applicano i CCNL sottoscritti da SISTEMA COOPERATIVO.
2. A tal proposito in ossequio all'Accordo Interconfederale "per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" del 28 maggio 2014, si prevede che per l'entità e modalità di versamento assunte dal Consiglio di Amministrazione si demanda ai relativi fondi per la definizione dell'entità del versamento e delle modalità di adesione all'E.BI.TE.N. e a FORMAZIENDA, rinviano alle determinazioni che verranno assunte dai rispettivi Consigli di Amministrazione.
3. In alternativa alla modalità di calcolo del versamento percentuale, per la specificità del rapporto di lavoro, i Consigli di Amministrazione degli Enti destinatari dei

versamenti – FORMAZIENDA ED E.BI.TE.N. – possono stabilire un versamento forfettario convenzionale.

4. Verrà costituito pertanto, un apposito comitato paritetico bilaterale quale comitato di indirizzo e vigilanza riferito alla gestione separata dei fondi bilaterali.

ARTICOLO 12 CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

1. In particolare, al fine di evitare l'illegittimo uso di rapporti di lavoro autonomo e parasubordinato, i committenti che applicano il presente Disciplinare procederanno alla certificazione dei rapporti di collaborazione, anche autonoma, presso l'E.BI.TE.N., quale ente dedicato allo svolgimento delle funzioni di certificazione.
2. A tali rapporti, pertanto, si applicano gli strumenti di conciliazione e arbitrato previsti dai CCNL stipulati da SISTEMA COOPERATIVO.

ARTICOLO 13 MUTUALITÀ PER PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Al fine di accrescere la copertura pensionistica garantita dall'INPS, il Committente potrà aderire al Fondo di previdenza integrativo individuato dal CCNL cui il presente Protocollo accede.
2. Il prestatore d'opera, nell'ambito della regolamentazione vigente presso l'ente previdenziale di cui al comma precedente, potrà integrare la quota stabilita a carico del committente dal CCNL con versamenti propri e proseguire tali versamenti anche dopo l'eventuale cessazione del rapporto di collaborazione con il committente.

ARTICOLO 14 MUTUALITÀ PER SANITÀ INTEGRATIVA

1. Al fine di accrescere la copertura sanitaria garantita dal servizio sanitario nazionale, il Committente potrà aderire al Fondo Sanitario che verrà individuato dal CCNL cui il presente Protocollo accede.
2. Il prestatore d'opera nell'ambito della regolamentazione vigente presso l'ente sanitario individuato potrà integrare la quota stabilita dal CCNL con versamenti propri e proseguire tali versamenti anche dopo l'eventuale cessazione del rapporto di collaborazione con la committenza.

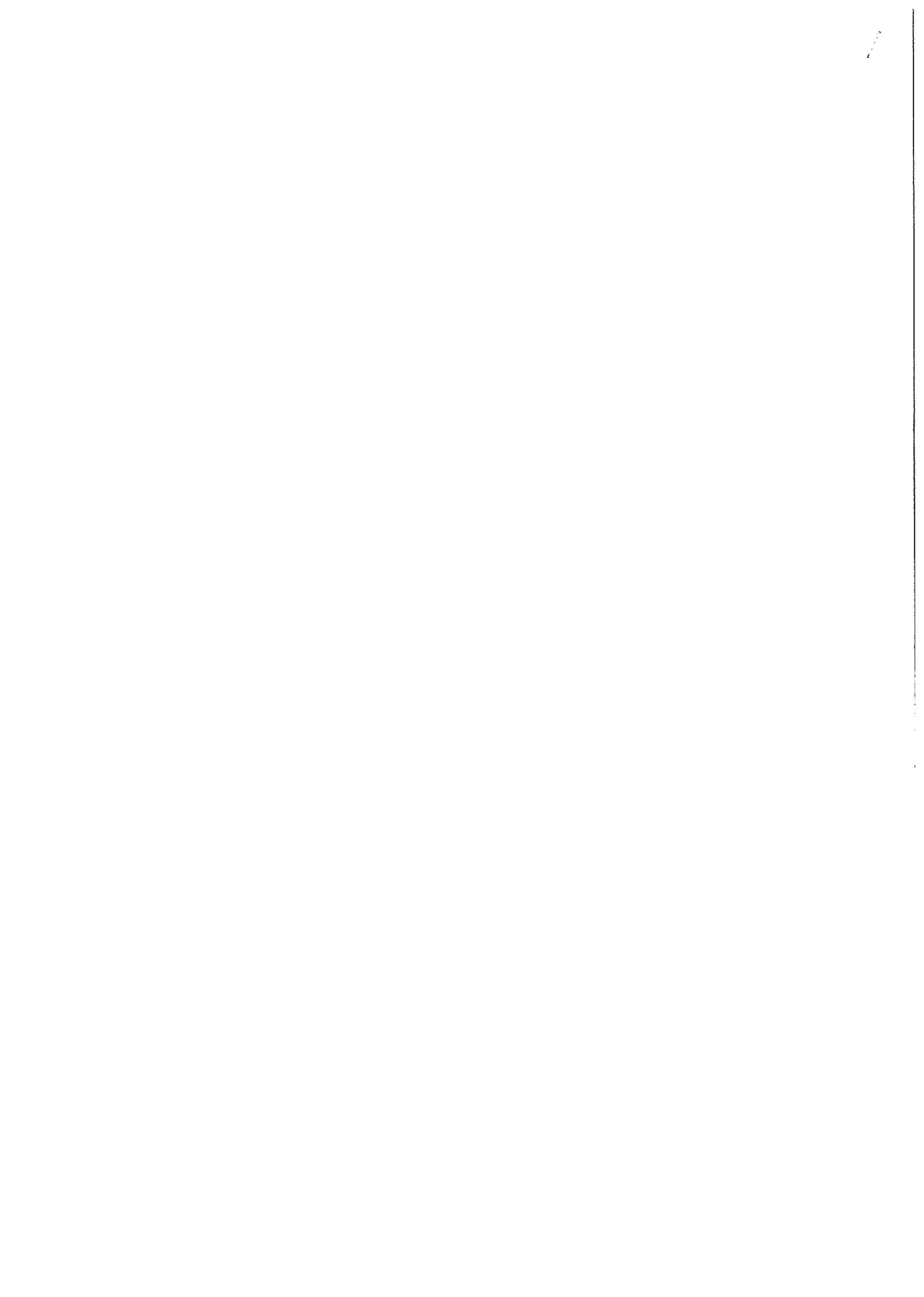
ARTICOLO 15 DURATA E VERIFICHE

1. Il presente Disciplinare ha decorrenza immediata e, stante la sua natura di testo accessorio al CCNL di riferimento, la sua validità è triennale e la sua efficacia è condizionata al recepimento dello stesso nei singoli CCNL.

2. Stante la natura sperimentale del presente Disciplinare, SISTEMA COOPERATIVO si riserva, entro 6 mesi a partire dalla vigenza dello stesso, la possibilità di modificare il suo contenuto anche in considerazione di eventuali novità di carattere legislativo che dovessero intervenire in materia.

Roma, 15 luglio 2014

Handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bly' followed by a flourish.Handwritten signature in black ink, appearing to be 'Pm'.



Modello di
Regolamento interno della cooperativa
 (adottato ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142)

Indice

Titolo I - Parte Generale

Premessa.....	3
Articolo 1	3
Scopi del regolamento mutualistico	
Articolo 2.....	3
Mutualità prevalente	
Articolo 3.....	4
Instaurazione dei rapporti mutualistici	
Articolo 4.....	4
Parità di trattamento dei soci cooperatori	
Articolo 5.....	4
Diritti ed obblighi dei soci lavoratori.	
Articolo 6.....	6
Criteri di ripartizione dei ristorni	

Titolo II - Instaurazione dei rapporti mutualistici

Articolo 7.....	7
Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta	

Titolo III - Rapporti di lavoro subordinato

Articolo 8.....	7
Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato	
Articolo 9.....	8
Contratto collettivo di lavoro applicabile e trattamento economico del soci lavoratore subordinato	
Articolo 10.....	8
Diritti del socio lavoratore subordinato	
Articolo 11.....	8
Risoluzione del rapporto di lavoro	

Titolo IV - Rapporti di lavoro non subordinato

Articolo 12.....	9
Rapporto ulteriore di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata non occasionale – norme applicabili	
Articolo 13.....	9
Condizioni per la stipulazione di rapporti ulteriori di lavoro non subordinato	
Articolo 14.....	9

Diritti e trattamento economico dei soci lavoratori con contratto di lavoro non subordinato	
Articolo 15.....	10
Modalità di svolgimento dell'incarico da parte del socio lavoratore non subordinato	
Articolo 16.....	10
Risoluzione del rapporto di lavoro	

Titolo V - Stato di crisi

Articolo 17.....	10
Dichiarazione dello stato di crisi	

Titolo VI - Norme finali

Articolo 18.....	11
Efficacia del regolamento mutualistico	
Articolo 19.....	11
Modificazione del regolamento	
Articolo 20.....	12
Certificazione e controversie	

Titolo I - Parte Generale

Premessa

Il presente Regolamento interno della Cooperativa Con sede legale in via n ... p. iva codice fiscale è stato approvato in data dall'assemblea ordinaria dei soci regolarmente convocata ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno successivo alla sua approvazione.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali ed alle disposizioni di legge, nonché al CCNL di riferimento.

Il Presente Regolamento sarà depositato presso la direzione territoriale del lavoro e sarà messo a disposizione dei soci.

Articolo 1

Scopi del regolamento mutualistico

1. Il presente Regolamento ha il principale scopo di disciplinare i rapporti fra società e soci, i criteri e le regole inerenti lo svolgimento dell'attività mutualistica; individuare e regolamentare modalità, termini e condizioni per lo svolgimento dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ove non previsti dallo Statuto. Ha altresì quale scopo:

a) la determinazione dei criteri di specificazione del principio di parità di trattamento, in rapporto alle concrete caratteristiche dello scopo mutualistico e dei rapporti mutualistici con i soci cooperatori;

b) la determinazione specifica dei criteri di ripartizione dei ristorni, in attuazione dei criteri generali dettati dallo statuto sociale;

c) la determinazione dei diritti e degli obblighi della cooperativa e dei soci ai fini dell'instaurazione e dell'esecuzione dei rapporti mutualistici;

d) la disciplina dell'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, ed in particolare la definizione e la disciplina delle tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto sociale;

e) la previsione di piani per eventuali crisi aziendali, e per l'avviamento dell'impresa, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 142 del 2001.

Articolo 2

Mutualità prevalente

1. La cooperativa si propone di svolgere la propria attività caratteristica in prevalenza con i propri soci, ai sensi degli articoli 2512 e 2513 del codice civile. A tale fine la cooperativa si avvale, nello svolgimento della propria attività, delle prestazioni lavorative dei soci cooperatori, in modo che il costo del lavoro di questi sia superiore al cinquanta per cento del totale del costo del lavoro.

2. Nell'instaurazione di rapporti di lavoro, subordinato o autonomo, la cooperativa preferisce i propri soci cooperatori ai terzi.

3. Non si computa, ai fini del calcolo di prevalenza di cui all'art. 2513 del codice civile, il costo del lavoro delle unità lavorative non socie assunte in forza di obbligo di legge o di contratto collettivo

BM

RM 3 *73*

nazionale di lavoro o di convenzione con la pubblica amministrazione né il costo del lavoro delle unità lavorative che per espressa disposizione di legge non possono acquisire la qualità di socio della cooperativa.

4. Non si computa, altresì, il costo del lavoro delle unità lavorative non socie di nazionalità straniera, impiegate in attività svolte dalla cooperativa fuori dai confini della Repubblica italiana.

Articolo 3

Instaurazione dei rapporti mutualistici

1. I soci cooperatori contribuiscono al perseguimento dello scopo sociale mettendo a disposizione le loro capacità professionali e il loro lavoro in relazione al tipo, alle caratteristiche e modalità dell'attività svolta dalla cooperativa, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibile per la cooperativa stessa, in base alle esigenze di quest'ultima ed in conformità alle prescrizioni del presente regolamento. Conseguentemente, i soci cooperatori hanno l'obbligo di mantenersi disponibili, in vista della possibilità che la cooperativa, in presenza di occasioni di lavoro, rivolga loro offerte di impiego; e non possono rifiutare, ove richiesti dalla cooperativa, di stipulare con la stessa i contratti di lavoro che formano oggetto del rapporto mutualistico.

Articolo 4

Parità di trattamento dei soci cooperatori

1. Nell'instaurazione, e nell'esecuzione dei rapporti mutualistici, la cooperativa deve rispettare il principio di parità di trattamento dei soci cooperatori.

2. Per quanto attiene alla fase di esecuzione del rapporto, gli amministratori dovranno praticare, a favore dei soci cooperatori, condizioni uniformi, che non risultino ingiustificatamente discriminatorie a favore di taluno dei soci ed a danno di altri, e che rispettino quindi anche sotto tale profilo il principio della parità di trattamento.

3. Gli amministratori dovranno, all'atto dell'instaurazione dei rapporti mutualistici, preferire, ai fini della conclusione dei contratti di scambio, i soci che per primi risultino nel libro soci, sulla base di quanto risultante dall'apposito registro cronologico che gli amministratori stessi sono obbligati a tenere. Peraltro, in relazione alle concrete esigenze organizzative del lavoro nella cooperativa, gli amministratori potranno preferire, anche in deroga al criterio della priorità cronologica delle iscrizioni dei soci, i lavoratori specializzati rispetto a quelli generici, ovvero i lavoratori in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti, anche in relazione alla situazione di mercato. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sussistendone le condizioni.

Articolo 5

Diritti ed obblighi dei soci lavoratori

1. Oltre a quanto sopra stabilito, i soci lavoratori:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione.

2. Ai fini di cui sopra, la cooperativa fornisce ai soci lavoratori, anche in specifiche riunioni nell'ambito dei settori di attività aziendale o delle aree geografiche in cui esse vengono svolte, sistematiche informazioni concernenti:

a) le scelte tecnologiche adottate, ed i relativi riflessi sull'occupazione;

b) la realizzazione di programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro;

c) la situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese;

d) le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro;

e) l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei soci lavoratori;

f) la consistenza numerica della compagine sociale, ed i diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;

g) l'andamento dell'occupazione;

h) i contratti in scadenza;

i) le crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei soci lavoratori;

j) altri aspetti rilevanti o significativi per il consolidamento e lo sviluppo delle attività imprenditoriali e mutualistiche della cooperativa.

3. Indipendentemente dalla natura del rapporto di lavoro instaurato, il socio, nello svolgimento della prestazione, adempie fedelmente e diligentemente gli obblighi legali, statutari, contrattuali nonché quelli che discendono dalle prassi generali e da quelle specifiche in uso presso la Cooperativa.

4. In particolare, ogni socio dovrà:

a) collaborare fattivamente al perseguimento degli scopi sociali;

b) eseguire la prestazione con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse della Cooperativa, osservando la disciplina ed il coordinamento della stessa con gli interessi sociali, impartite o fornite dagli organi di direzione sociale e dagli altri lavoratori che, in base alla organizzazione ed alle prassi aziendali, alle disposizioni contrattuali ed al senso comune, siano autorizzati a fornirle;

c) mantenere il riserbo necessario sulle notizie attinenti alla organizzazione del lavoro ed alla attività sociale, di cui venuto a conoscenza nella esecuzione della prestazione;

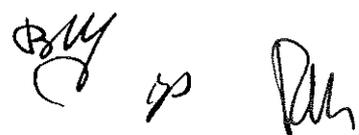
d) astenersi da atti, fatti o comportamenti che costituiscano atti di concorrenza con la Cooperativa;

e) custodire diligentemente i beni aziendali che gli siano stati messi a disposizione, servirsene ai soli fini dell'esecuzione dell'incarico affidato e restituirli al momento della cessazione nello stato in cui gli erano stati messi a disposizione, salvo il deperimento e la normale usura cui siano soggetti;

f) osservare le norme di sicurezza sul lavoro previste dalla legge nonché quelle ulteriori indicate dalla Cooperativa;

g) partecipare ai corsi di formazione.

5. Il socio non dovrà recare danno, anche solo potenziale, alla Cooperativa ed all'immagine di essa, agli altri soci e, in particolare, ai committenti ed ai clienti con i quali, in ragione dell'esecuzione della prestazione, egli venga in contatto.



6. In caso di danni dolosamente o colposamente arrecati dal socio nell'esecuzione della prestazione, la Cooperativa richiederà al socio i dovuti chiarimenti. Ove questi non siano forniti entro il termine indicato o non siano ritenuti sufficienti ad escludere la responsabilità del socio, la Cooperativa – salva la facoltà di adottare i provvedimenti del caso, ivi compreso il recesso dal rapporto associativo con l'esclusione del socio dalla cooperativa, qualora sia previsto dallo Statuto – recupererà le somme corrispondenti, tramite compensazione con le somme dovute a titolo di corrispettivo od a qualunque altro titolo, mediante una decurtazione pari all'importo del danno causato.

7. In caso di mancato rispetto degli obblighi derivanti dal presente regolamento da parte di un socio lavoratore, la Cooperativa adotterà i provvedimenti necessari, tenuti presenti i principi espressi dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 e comunque coerentemente alla specificità del rapporto associativo.

8. In caso di mancato rispetto degli obblighi derivanti dal presente regolamento da parte del socio, ed in particolare degli obblighi stabiliti dal presente articolo, indipendentemente dalla natura dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato, la Cooperativa potrà, previa contestazione dell'addebito e a seconda della gravità dell'inadempimento o del non esatto adempimento:

- a) diffidare il socio all'adempimento, sospendendo in via cautelativa l'esecuzione del contratto di lavoro finché il socio non offra adeguata garanzia del rispetto delle norme violate;
- b) risolvere, ai sensi dell'art. 1456 c.c., il rapporto, tramite delibera di esclusione, adottata conformemente alle norme statutarie.

Articolo 6

Criteri di ripartizione dei ristorni

1. La ripartizione di ristorni a favore dei soci cooperatori dovrà essere effettuata in proporzione la quantità ed alla qualità degli scambi mutualistici effettivamente realizzati e quindi delle prestazioni lavorative effettivamente rese a favore della cooperativa.
2. In nessun caso l'ammontare del ristorno potrà essere superiore al valore della prestazione mutualistica usufruita dal socio cooperatore; in generale, l'ammontare complessivo dei ristorni non può eccedere il valore dell'avanzo di gestione che la cooperativa ha conseguito nell'esercizio dall'attività svolta con i soci cooperatori.
3. La distribuzione dei ristorni, nei limiti e sulla base dei criteri stabiliti dallo statuto adottato dalla cooperativa e dal presente regolamento mutualistico, è rimessa – su proposta degli amministratori – alla discrezionalità dell'assemblea, che delibera anche tenendo conto delle esigenze finanziarie e di efficienza della gestione sociale; il socio lavoratore non ha quindi un diritto soggettivo al ristorno, e diviene creditore della società solo a seguito dell'approvazione della delibera assembleare che eventualmente delibera la distribuzione dei ristorni medesimi.
4. Nell'ipotesi in cui, al momento della riunione dell'assemblea che ne delibera la ripartizione il rapporto sociale sia cessato per qualunque causa, il ristorno non spetta al socio medesimo o ai suoi eredi e aventi causa.
5. I ristorni saranno ripartiti tra i soci cooperatori in proporzione alla misura dei corrispettivi da questi percepiti per le prestazioni di lavoro effettuate.
6. I ristorni non possono in nessun caso superare la misura del trenta per cento dei trattamenti retributivi complessivi dovuti ai sensi dell'art. 3, comma 1, e comma 2, lettera b), della legge 3 aprile 2001 n. 142.
7. L'assemblea può deliberare la ripartizione dei ristorni a ciascun socio cooperatore con le seguenti modalità alternative:

- a) mediante attribuzione di una somma di denaro, intesa come integrazione della remunerazione;
- b) mediante aumento proporzionale delle rispettive quote e conseguente aumento gratuito del capitale sociale. In tal caso possono essere superati i limiti previsti dall'art. 2525 del codice civile;
- c) mediante emissione di strumenti finanziari non partecipativi, se previsti dallo Statuto.

Titolo II - Instaurazione dei rapporti mutualistici

Articolo 7

Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

1. Ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:
 - a) subordinato;
 - b) autonomo, ivi compresi – a titolo esemplificativo – la collaborazione coordinata e continuativa non occasionale, il rapporto libero professionale, la prestazione d'opera. Tra socio lavoratore e cooperativa sarà comunque possibile instaurare qualsiasi altra forma e tipologia di rapporto di lavoro prevista dall'ordinamento, ed in particolare dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, purché compatibile con la posizione di socio e la natura dell'attività di cui è incaricato.
2. La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa, secondo le caratteristiche e con le modalità in cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva, delle caratteristiche della prestazione lavorativa richiesta al socio, della capacità professionale di quest'ultimo, dei titoli e delle qualificazioni professionali eventualmente necessari.
3. Per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Contestualmente alla stipula del contratto di lavoro, la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.
4. Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa ed i soci precedentemente all'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi. In caso contrario, le parti adotteranno le modifiche che si renderanno necessarie.
5. La cooperativa ed il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti ed in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.
6. In ogni caso, il rapporto di lavoro trova titolo nel rapporto associativo, ed è pertanto a questo condizionato e funzionale. La cessazione di questo comporta l'automatica cessazione del rapporto di lavoro instaurato.

Titolo III - Rapporti di lavoro subordinato

Articolo 8

Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato



7

1. Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio può stipulare con la cooperativa medesima un contratto di lavoro subordinato, aderendo alla relativa disciplina, quale quella contenuta nel contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, stipulato da SISTEMA COOPERATIVO nonché, in via integrativa, quale contenuta nel presente regolamento.
2. La stipulazione del contratto di lavoro ulteriore tra cooperativa e socio cooperatore è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale dell'organo amministrativo.

Articolo 9

Contratto collettivo di lavoro applicabile e trattamento economico del soci lavoratore subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.
2. Ai fini del trattamento economico dei soci lavoratori subordinati, si richiama e si intende applicabile il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, stipulato da SISTEMA COOPERATIVO, nonché le altre fonti da questo richiamate.
3. Per il relativo trattamento economico ed ogni altro istituto normativo e contrattuale si intende applicabile il citato contratto collettivo nazionale.
4. La cooperativa è tenuta al pagamento dei contributi previdenziali sulla base dell'imponibile calcolata ai sensi del presente articolo ed è comunque responsabile del pagamento dei contributi previdenziali anche per la quota a carico del lavoratore. Qualunque patto contrario è nullo.

Articolo 10

Diritti del socio lavoratore subordinato

1. Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), nel rispetto della specificità del rapporto associativo, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. L'esercizio dei diritti di cui al titolo III della citata legge n. 300 del 1970 trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori.
2. Si applicano le forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.
3. Ad integrazione delle fonti di cui al comma precedente, l'assemblea potrà adottare uno o più specifiche delibere per la regolamentazione dell'esercizio dei diritti sindacali.

Articolo 11

Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 1 c. 5 della Legge 142/2001, i rapporti di lavoro subordinato si risolvono automaticamente con la cessazione del rapporto associativo in caso di recesso, esclusione o perdita dei requisiti di ammissione o per le altre ipotesi previste dallo Statuto;

2. La risoluzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione del socio dalla cooperativa. L'esclusione non preclude all'ex socio di inoltrare nuova domanda di ammissione alla cooperativa.

Titolo IV - Rapporti di lavoro non subordinato

Articolo 12

Rapporto ulteriore di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata non occasionale – norme applicabili

1. Ai sensi dell'art. 6, lettera c), della legge n. 142 del 2001, la cooperativa può instaurare con i propri soci cooperatori rapporti di lavoro diversi da quello subordinato: sia autonomi che coordinati e continuativi e nelle altre forme ammesse dall'ordinamento.
2. Ai contratti di lavoro autonomo sono applicabili le Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo – Accordo Economico Collettivo, nonché le norme di legge applicabili.
3. Anche ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono applicabili le Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo – Accordo Economico Collettivo, nonché le norme di legge applicabili, ed in particolare quelle di cui al d. lgs. n. 276 del 2003, purché tali collaborazioni si svolgano in un arco significativo di tempo; sono dunque escluse le collaborazioni occasionali ed ogni forma di prestazione di lavoro di durata inferiore a 30 giorni.

Articolo 13

Condizioni per la stipulazione di rapporti ulteriori di lavoro non subordinato

1. Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio può stipulare il relativo contratto aderendo alla relativa disciplina quale quella contenuta nel presente regolamento e nelle fonti normative da esso richiamate.
2. La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale dell'organo amministrativo. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio cooperatore.

Articolo 14

Diritti e trattamento economico dei soci lavoratori con contratto di lavoro non subordinato

1. Ai soci con rapporto di lavoro autonomo ex art. 2222 e ss c.c., (prestatori d'opera, liberi professionisti, etc.) e rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ex artt. 409 cp.c. e 61 ss del D.lgs n.276/2003, si applica, a seconda della diversa forma contrattuale che sarà stipulata con il socio, il trattamento normativo previsto dalla normativa di legge vigente; il trattamento economico sarà parametrato alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato, secondo quanto previsto da norme di legge, da tabelle professionali, dalle Buone prassi per l'affidamento del Lavoro Autonomo - Accordo Economico Collettivo.
2. Ai soci con rapporto di lavoro autonomo e rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, inoltre, si applicano le norme degli accordi collettivi nazionali o di secondo livello, ed

 9

in particolare le Buone prassi per l'affidamento del Lavoro Autonomo - Accordo Economico Collettivo.

Articolo 15

Modalità di svolgimento dell'incarico da parte del socio lavoratore non subordinato

1. Ogni socio, nello svolgimento del proprio incarico è tenuto ad operare nel rispetto delle norme proprie del rapporto di lavoro e del tipo di contratto stipulato al momento dell'ammissione al lavoro, senza alcun vincolo di subordinazione;
2. Nello svolgimento dell'incarico il socio lavoratore non subordinato gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale di lavoro garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione ivi concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti.
3. Resta inteso che, nell'ambito del rapporto di collaborazione a progetto, nessuna attività ulteriore rispetto a quella dedotta nel contratto può essere richiesta dalla cooperativa al socio.
4. L'oggettiva inidoneità del socio lavoratore autonomo allo svolgimento dell'incarico conferito, che abbia originato o meno contestazioni da parte di clienti, e/o la mancata o inadeguata realizzazione del lavoro, al di fuori dei casi di infermità, può costituire motivo di revoca dell'incarico conferito e di esclusione dalla cooperativa.

Articolo 16

Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita da ciascun contratto individuale, nei casi stabiliti dalla legge o da ciascun contratto.
2. Ai sensi dell'art. 1 c.5 della Legge 142/2001, i rapporti di lavoro subordinato si risolvono automaticamente con la cessazione del rapporto associativo in caso di recesso, esclusione o perdita dei requisiti di ammissione o per le altre ipotesi previste dallo Statuto;
3. La risoluzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione del socio dalla cooperativa. L'esclusione non preclude all'ex socio di inoltrare nuova domanda di ammissione alla cooperativa.

Titolo V - Stato di crisi

Articolo 17

Dichiarazione dello stato di crisi

1. La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari da cui emerga un andamento negativo o involutivo dell'attività, può dichiarare lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d), della legge n. 142 del 2001, derivante da:
 - a) contrazione o sospensione dell'attività conseguente ad eventi transitori non imputabili alla cooperativa;
 - b) situazioni temporanee di mercato;
 - c) crisi economiche settoriali e locali;
 - d) carenza di liquidità finanziaria connessa al ritardato o al mancato introito ed incasso di crediti maturati.

A titolo meramente esemplificativo, le situazioni di cui al presente comma possono consistere in mancanza di ordini, commesse o lavori; eventi che rendano diseconomiche le attività svolte; cessazione di contratti di appalto; etc..

2. In tali ed analoghi casi, l'assemblea ordinaria può deliberare, su proposta dell'organo amministrativo, che provvede a convocarla tempestivamente, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, garantendo, per quanto possibile, la salvaguardia dei livelli occupazionali, con divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili e ristorni, e con la possibilità per l'assemblea di deliberare altresì la riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3 della legge n. 142 del 2001.

3. Il piano di crisi – conformemente a quanto indicato dalle risposte ad interpello n. 7 del 2009 e n. 1 del 2013 nonché dalla nota 14 febbraio 2012 del ministero del lavoro e delle politiche sociali – potrà quindi prevedere la possibilità per un periodo predeterminato e comunque temporaneo di porre in essere: riduzione degli orari lavorativi, sospensione del rapporto lavorativo, forme di prestazioni lavorative aggiuntive non retribuite, deroghe ai trattamenti retributivi e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, apporto da parte dei soci lavoratori di ore di lavoro gratuito, forme di flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative; in via subordinata, e ove non sia possibile adottare soluzioni che salvaguardino il rapporto di lavoro, la cessazione dei rapporti di lavoro. Le misure sopra indicate sono elencate in via esemplificativa e non esaustiva.

4. I suddetti apporti dei soci lavoratori dovranno essere parametrati alle rispettive disponibilità e capacità finanziarie, nel rispetto del principio di parità di trattamento.

5. Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la cooperativa abbia accesso.

6. Nei casi di urgenza, i provvedimenti di cui sopra possono essere adottati anche dall'organo di amministrazione della cooperativa, salva la successiva ratifica da parte dell'assemblea, che gli amministratori devono prontamente investire della valutazione delle misure adottate.

Titolo VI - Norme finali

Articolo 18

Efficacia del regolamento mutualistico

1. Il presente Regolamento produce effetto nei confronti di tutti i soci cooperatori, presenti -anche se assenti o dissenzienti all'atto della delibera assembleare- e futuri

Copia del presente Regolamento è messo a disposizione dei soci presso la sede della società e sarà consegnata copia al socio che ne farà richiesta.

Articolo 19

Modificazione del regolamento

1. Il presente regolamento mutualistico rimarrà in vigore fino a nuova delibera assembleare, e potrà essere modificato con delibera dell'assemblea dei soci, da adottarsi con le maggioranze previste per le assemblee straordinarie a norma dell'art. 2521, ultimo comma, c.c..

2. Le modifiche al presente regolamento entreranno in vigore dal giorno della loro approvazione da parte dell'assemblea, salva diversa deliberazione da parte di quest'ultima.

Articolo 20
Certificazione e controversie

1. Sussistendone le condizioni, il presente regolamento sarà soggetto a certificazione presso l'E.BI.TE.N.
2. Qualsiasi controversia in relazione al rapporto di lavoro dovesse insorgere tra cooperativa e soci inerente qualsivoglia argomento disciplinato dal presente regolamento sarà sottoposta, ove consentito, agli strumenti di conciliazione ed arbitrato previsti dal CCNL di riferimento.



LIBRETTO FORMATIVO
DEL CITTADINO

RILASCIATO DA ... (soggetto abilitato/autorizzato)

NELLA REGIONE/PROVINCIA.....

DATA DI PRIMO RILASCIO

DATA DI ULTIMO AGGIORNAMENTO

BM
72
1

SEZIONE 1

1. INFORMAZIONI PERSONALI

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Sesso _____

Data di nascita ____/____/____

Comune (o Stato estero) di nascita _____

Provincia _____

Nazionalità _____

Comune di residenza _____ CAP _____ Provincia _____

Indirizzo di residenza _____

Comune di domicilio _____ CAP _____ Provincia _____

Indirizzo di domicilio _____

Numero di telefono cellulare _____

Numero di Telefono _____

Numero di Fax _____

Indirizzo di posta elettronica _____

2. ESPERIENZE LAVORATIVE / PROFESSIONALI (*)

Tipologia contrattuale _____

Data di inizio del rapporto di lavoro ____/____/____

Data di cessazione del rapporto di lavoro ____/____/____

Mansione svolta (qualifica SIL) _____

Settore economico (codice ISTAT) _____

Principali attività svolte

Nome del datore di lavoro _____

Indirizzo del datore di lavoro _____

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

3. TITOLI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE (*)

Titolo di studio _____

(se in apprendistato, indicare se:
apprendistato per il diritto dovere
apprendistato per l'alta formazione

Anno di conseguimento _____

Nome dell'Istituto Scolastico/Ente/Università _____

Sede dell'Istituto Scolastico/Ente/Università _____

votazione conseguita (numeratore/denominatore) ____/____ cum laude ____

ultimo anno frequentato (se abbandonato) ____

anno di frequenza (se in corso) ____

nr. esami sostenuti (se abbandonato o in corso) ____

tirocinio/stage Durata _____

ente/azienda ospitante _____

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

4. ESPERIENZE FORMATIVE (*)

Titolo attività formativa _____

- se ottenuto in apprendistato indicare:
apprendistato per il diritto dovere
apprendistato professionalizzante
apprendistato per l'alta formazione

- indicare se ottenuto in contratto di inserimento

Soggetto che ha erogato l'attività formativa _____

Sede soggetto erogatore (comune o stato estero) _____

concluso nel _____

durata (specificare se in ore/giorni/mesi) _____

attestazione/ certificazione rilasciata o validata dall'ente pubblico _____

altre attestazioni _____

tirocinio/stage Durata _____

ente/azienda ospitante _____

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

72 3 P24
P24

TRASMIGRAZIONE E ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

SISTEMA COOPERATIVO e FESICA-CONFSAL, CONFSAL-FISALS, quali parti firmatarie del CCNL "per le lavoratrici e i lavoratori del settore servizi alla persona del 15 luglio 2014" d'ora in poi denominato "CCNL";

PRESO ATTO dell'adesione al sistema associativo di SISTEMA COOPERATIVO da parte di imprese provenienti da altre organizzazioni di rappresentanza che ne applicano i relativi CCNL;

CONSIDERTATO che il CCNL prevede trattamenti complessivamente equivalenti o migliorativi rispetto ad altri CCNL dello stesso settore;

RITENUTO opportuno, attraverso i due schemi di lettera redatti rispettivamente per il lavoratore e per l'apprendista in allegato, facilitare la confluenza nel CCNL con effetto a decorrere dalla firma del CCNL medesimo;

concordano i seguenti criteri di armonizzazione

1. Sono fatti salvi accordi aziendali che definiscano modalità e tempi di armonizzazione diversi.
2. Per le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l'azienda che applica il CCNL, sono fatti salvi i diritti acquisiti e, a far data dalla sua applicazione, vale quanto previsto dal CCNL stesso ed in particolare quanto definito ai successivi punti:

2.1 EFFICACIA DEL CONTRATTO - Le norme del CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori solo a seguito di formale adozione ed integrale applicazione del CCNL stesso da parte dell'impresa e a seguito della avvenuta presa visione da parte dei singoli lavoratori.

2.2 I SERVIZI DELLA BILATERALITA' - Il CCNL prevede a favore delle lavoratrici e dei lavoratori l'erogazione di servizi in seguito all'adesione all'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario - "E.BI.TE.N.".

L'E.BI.TE.N. svolge le funzioni stabilite dall'Accordo Interconfederale Nazionale 19 novembre 2009 "per la costituzione di un organismo bilaterale denominato Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla E.BI.TE.N., e degli E.BI.TE.N. regionali/provinciali competenti per territorio" e dall'Accordo Interconfederale 28 maggio 2014 "per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali". In particolare l'E.BI.TE.N. garantisce mediante l'istituzione di specifici Fondi il finanziamento delle attività e dei servizi definiti dalle parti stesse e recepiti in sede contrattuale in materia di sostegno al reddito, osservatorio e assistenza contrattuale, conciliazione, welfare integrativo e salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dal CCNL è stabilito un contributo nella misura complessiva dell'1% della retribuzione lorda di cui lo 0,80% a carico dell'Azienda e lo 0,20% a carico dei lavoratori.

2.3 FORMAZIONE PROFESSIONALE - Il CCNL nel prendere atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, stabilisce l'adesione delle cooperative, dei consorzi e delle altre forme associate d'impresa al Fondo negoziale interprofessionale FORMAZIENDA.



2.4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo ~~Intercategoriale~~-interconfederale promosso da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e da CONFISAL e ~~aperto alla partecipazione di organizzazioni di categoria~~ o, in alternativa, all'adesione a fondi già esistenti.

2.5 SANITA' INTEGRATIVA - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso, si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo ~~Intercategoriale~~-interconfederale, promosso da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e da CONFISAL e ~~aperto alla partecipazione di organizzazioni di categoria~~ o, in alternativa, all'adesione a fondi già esistenti.

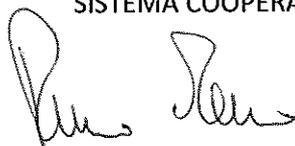
2.6 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE - Il CCNL ha previsto la istituzione presso l'E.BI.TE.N., della Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del CCNL stesso, può essere esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale, o presso la sede dell'Ente paritetico e bilaterale E.BI.TE.N., secondo le norme e le modalità previste dalle parti ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile.

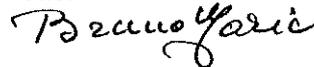
3. Gli effetti della presente intesa decorrono dalla sua sottoscrizione.

Roma, 15 luglio 2014

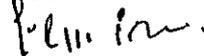
SISTEMA COOPERATIVO



FESICA-CONFISAL



CONFISAL-FISALS



LETTERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL "PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DEL SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA DEL 15 LUGLIO 2014".

E DI RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEI LAVORATORI

al Dipendente _____

_____, li _____

Premesso che La scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL "per le lavoratrici e i lavoratori del settore servizi alla persona del 15 luglio 2014".

Preso visione del CCNL di cui sopra e considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorativi delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

si stabilisce che

a) a far data dal _____ presso l'azienda è applicato integralmente il CCNL "per le lavoratrici e i lavoratori del settore servizi alla persona del 15 luglio 2014" e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previste dal CCNL stesso;

b) in relazione a quanto sopra:

- il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;
- è confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- gli aumenti periodici di anzianità saranno raggugliati a quelli previsti per le categorie del nuovo CCNL;

c) sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda _____

Per accettazione

Li _____
(data)

Il lavoratore



LETTERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL "PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DEL SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA DEL 15 LUGLIO 2014".

E DI RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEGLI APPRENDISTI

All'Apprendista _____

_____, li _____

Premesso che la scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL "per le lavoratrici e i lavoratori del settore servizi alla persona del 15 luglio 2014"

Presa visione del CCNL di cui sopra;

Considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorative delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

si stabilisce che

a) a far data dal _____ presso l'azienda è applicato integralmente il CCNL "per le lavoratrici e i lavoratori del settore servizi alla persona del 15 luglio 2014" e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previsti dal CCNL stesso;

b) in relazione a quanto sopra:

- il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;
- è confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- rimane confermato il piano formativo individuale adottato.

c) sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda _____

Per accettazione

Li _____
(data)

L'apprendista _____



ACCORDO INTERCONFEDERALE ISTITUTIVO DI UN FONDO PARITETICO NAZIONALE INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEL COMPARTO DEL COMMERCIO, DEL TURISMO, DEI SERVIZI, DELLE PROFESSIONI E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE DENOMINATO "FORMAZIENDA".

Tra i sottoscritti:

- **CONF.S.A.L.** (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori) con sede a Roma in Viale Trastevere n. 60, e codice fiscale 97279170589, qui rappresentata dal Segretario Generale Prof. MARCO PAOLO NIGI;
- **SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA** (Confederazione Nazionale Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese) con sede a Crema in Via Olivetti n. 17, C.F. 91027920197 qui rappresentata dal Presidente Dott. Berlino Tazza;

PREMESSO CHE

- Il Consiglio Europeo di marzo 2005 ha rilanciato la strategia di Lisbona chiarendone le priorità politiche e precisandone gli strumenti di governance. Tra le priorità politiche, il Consiglio ha affermato che il capitale umano "è la risorsa più importante per l'Europa". Tale affermazione è dettata dalla consapevolezza che un capitale umano adeguatamente formato è componente essenziale di una politica di rilancio della competitività;

- L'Europa in generale - e l'Italia in particolare - soffrono di una perdita di competitività rispetto sia alle altri grandi economie industrializzate (Stati Uniti in primo luogo), sia alle economie emergenti (Cina, India). Se si prende come indicatore sintetico l'andamento della produttività del lavoro nel settore privato, nel periodo 1996-2003 il tasso di crescita medio annuo della produttività nell'Unione Europea è stato la metà di quello degli Stati Uniti (1,2 % invece di 2,4 %) e in Italia è stato la metà rispetto all'Unione Europea (0,6%), cioè 1/4 degli Stati Uniti. A fronte di andamenti non univoci, l'investimento in capitale umano viene individuato come una componente senz'altro importante al fine di migliorare la performance delle economie europee.

- Altro fattore da considerarsi, per valutare la necessità di un impegno rafforzato da parte dei governi europei per aumentare la quantità e la qualità degli investimenti in capitale umano, è la dinamica demografica. Prendendo a riferimento il tasso di dipendenza (calcolato come rapporto tra la popolazione in età di lavoro - dai 15 ai 64 anni - e quella con 65 anni e più) si osserva (dati Eurostat) che ad oggi vi sono in Italia circa 3,5 persone in età da lavoro per ogni anziano, ma da qui al 2050 l'invecchiamento della popolazione sarà tale da avere soltanto 1,6 persone in età da lavoro per ogni anziano. Considerando anche i giovani in età scolare, ci si rende conto che sono necessari forti incrementi della partecipazione sul mercato del lavoro, in particolare delle classi più anziane per fronteggiare tali squilibri demografici. La conseguenza degli andamenti demografici descritti sarà una riduzione in valore assoluto della forza lavoro (in età tra 15 e 64 anni). L'Unione Europea stima per l'Italia una perdita netta di circa 3,4 milioni di persone, pur a fronte di una immigrazione netta positiva e di un aumento del tasso di partecipazione. Una strategia orientata alla formazione continua e permanente permetterebbe ai lavoratori di aggiornare le competenze e, dunque, di prolungare il periodo di lavoro, contribuendo così a compensare almeno parzialmente gli effetti demografici sulla forza lavoro.

- I concetti sopra evidenziati in merito all'importanza strategica della formazione professionale (valorizzazione del capitale umano, sia come fattore di competitività che di crescita delle imprese e delle economie) sono stati condivisi dal Governo italiano;

Handwritten signatures and initials:
 - A vertical signature on the right side of the page.
 - A signature below it, possibly "Berlino Tazza".
 - Initials "M.P." at the bottom right.

- le sottoscritte confederazioni hanno valutato la possibilità di sviluppare la bilateralità nelle politiche formative nel quadro delle relazioni tra le Parti sociali e nel rispetto delle differenti realtà rappresentate;

Ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388 e successive modifiche ed integrazioni

SI CONCORDA

1. di istituire un Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI, denominato "FORMAZIENDA";
2. che il Fondo interprofessionale, in riferimento a quanto previsto dal comma 6, lettera b), dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, è costituito come "soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi degli articoli 1 e 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n.361, concessa con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali";
3. che al Fondo interprofessionale possono aderire tutte le imprese, singole ed associate, gli enti e le associazioni, a qualunque settore appartenenti, che decidano liberamente di aderire al fondo. L'attività del Fondo Interprofessionale ha come destinatari i lavoratori dei soggetti sopra indicati che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modifiche e integrazioni;
4. che il Fondo Interprofessionale, ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, finanzia in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;
5. che il Fondo Interprofessionale, per lo svolgimento delle predette attività, utilizza le risorse annualmente affluite secondo le modalità previste dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) l'80% delle risorse vengono messe a disposizione per finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le parti sociali, a favore di lavoratori e datori di lavoro operanti nel territorio di riferimento. La ripartizione delle risorse destinata a sostenere attività formative tiene conto tendenzialmente dell'apporto contributivo di ciascun soggetto aderente, nonché di esigenze redistributive in base a criteri solidaristici, secondo modalità da definire nel regolamento del Fondo;
 - b) il rimanente 20% dell'ammontare è utilizzato per contribuire a finanziare progetti di riequilibrio territoriale e settoriale, per azioni di promozione e sostegno delle attività del Fondo e per le spese di gestione dello stesso, nei limiti stabiliti dal comma 2 dell'articolo unico del D.l. 20/05/2005, che modifica il comma 2 dell'art. 3 del D.l. 23/04/2003.

Le predette percentuali saranno oggetto di verifica annuale da parte dell'Assemblea ordinaria;

6. che nello svolgimento della propria attività il Fondo assume le seguenti priorità:

- promuovere attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;

- sviluppare e favorire le pari opportunità promuovendo e finanziando formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile ed alla diffusione di azioni positive;
- realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modificazioni;
- sviluppare azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente;
- perseguire politiche di qualità nella formazione continua e valorizzare esperienze di eccellenza;
- svolgere nei confronti dei soggetti aderenti funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la Formazione Continua e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;

7. che gli organi del Fondo sono i seguenti:

- Assemblea;
- Presidente;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio dei Sindaci.

La composizione degli organi è paritetica tra le Organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Il numero dei componenti, le modalità di costituzione e funzionamento, l'attribuzione delle funzioni e dei poteri, sono definiti dallo statuto allegato;

8. che le relazioni necessarie per gli aspetti burocratici/amministrativi ai fini del rilascio dell'autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività verranno tenute dal segretario generale della Confederazione SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, Enrico Zucchi, che agirà in nome e per conto del costituendo Fondo "FORMAZIENDA" con la qualifica di Presidente indicando come sede temporanea per le comunicazioni con gli Enti la sede di Crema in Via Olivetti n. 17.

9. Il presente accordo sarà oggetto di verifica tra le parti alla scadenza del primo biennio.

Roma, 12 gennaio 2008

ALLEGATI

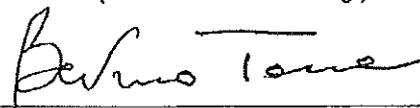
- STATUTO
- REGOLAMENTO

CONF.S.AL.



 (Prof. Marco Paolo Nigi)

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA



 (Dott. Berlino Tazza)

STATUTO DEL FONDO "FORMAZIENDA"

Articolo 1 Denominazione – Soci

A seguito dell'accordo interconfederale del 12 gennaio 2008, sottoscritto tra i sottoindicati:

- SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA (Confederazione Nazionale Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese), con sede a Crema in Via Olivetti n. 17, C.F. 91027920197, qui rappresentata dal Presidente Dott. Berlino Tazza;

- CONF.S.A.L. (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori) con sede a Roma in Via Angelo Emo n. 89, C.F. 97279170589, qui rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi;

si costituisce

secondo quanto previsto dall'art. 118, Legge 23.12.2000 n. 388 e successive modificazioni ed integrazioni, il Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese, denominato "FORMAZIENDA".

"FORMAZIENDA" di seguito (in forma abbreviata "Fondo") è istituito come associazione dotata di personalità giuridica ai sensi del Capo II, Titolo II, Libro primo del codice civile, e degli articoli 1 e 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n.361.

"FORMAZIENDA" è il Fondo paritetico per la formazione continua dei lavoratori dipendenti nelle imprese dei comparti commercio, turismo, servizi, professioni e piccole e medie imprese.

Articolo 2 Scopi

"FORMAZIENDA" non ha fini di lucro ed opera a favore delle imprese, nonché dei relativi dipendenti dei settori economici del commercio, turismo, servizi, professioni e PMI in una logica di relazioni sindacali ispirata alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale ed alla competitività imprenditoriale nel quadro delle politiche stabilite dai contratti collettivi sottoscritti e/o firmati per adesione.

All'interno di "FORMAZIENDA" potrà essere prevista un'apposita sezione relativa ai dirigenti.

Il Fondo promuove e finanzia – secondo le modalità fissate dall'art. 118 della legge n. 388 del 2000 e successive modificazioni e integrazioni – in tutte le imprese che aderiscono al Fondo piani formativi aziendali, territoriali o settoriali, concordati tra le Parti sociali in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del lavoro e della Previdenza sociale.

L'attuazione dello scopo suindicato è disciplinato dal Regolamento del Fondo. Il Fondo può articolare la propria attività su base regionale o territoriale, secondo le specificità dei singoli comparti.

W. Tazza
Marco Paolo Nigi

Articolo 3 Sede e durata

Il Fondo ha sede legale a Crema in Via Olivetti n. 17, e ha durata illimitata.
Il trasferimento di sede nell'ambito dello stesso Comune è deciso dall'organo amministrativo.
La sede di rappresentanza è a Roma in Via Trastevere n. 60.

Art. 4 Associati

Sono associati effettivi le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, secondo quanto disposto dal comma 1 dell'art. 118 Legge n. 388/2000 e successive modificazioni e integrazioni, che risultino firmatarie dell'atto costitutivo.

Articolo 5 Aderenti al Fondo

Assumono la qualifica di aderenti al Fondo "FORMAZIENDA" tutte le imprese che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3 dell'art. 118 della legge n. 388 del 2000 e successive modificazioni e integrazioni e che siano in regola con i versamenti previsti.

Articolo 6 Cessazione dell'adesione

L'adesione a "FORMAZIENDA" cessa a seguito di:

- a) scioglimento, liquidazione o comunque cessazione per qualsiasi causa di "FORMAZIENDA";
- b) cessazione per qualsiasi causa degli aderenti medesimi;
- c) revoca dell'adesione al Fondo.

Articolo 7 Organi Sociali

Sono organi di "FORMAZIENDA":

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente ed il Vice Presidente;
- il Collegio dei Sindaci;

Tutti gli organi di cui sopra, con esclusione del Collegio dei Sindaci, sono paritetici fra l'organizzazione sindacale dei datori di lavoro e l'organizzazione sindacale dei lavoratori dipendenti.

Articolo 8 Assemblea

L'Assemblea è composta in maniera paritetica da 8 membri, 4 in rappresentanza di SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e 4 in rappresentanza della CONF.S.A.L., firmatari dell'accordo interconfederale.

Debra Tena

W. D. M.

I membri dell'Assemblea durano in carica tre anni e possono essere riconfermati consecutivamente per un solo ulteriore triennio.

E' consentito alle organizzazioni che li hanno nominati di provvedere alla loro sostituzione anche prima della scadenza del triennio con comunicazione scritta e motivata al Presidente dell'Associazione.

Il Presidente, alla prima Assemblea utile, comunica l'avvenuta variazione per la presa d'atto.

In caso di cessazione anticipata e di nuova designazione effettuata dall'Organizzazione di riferimento, il nuovo membro resterà in carica fino alla scadenza prevista per la carica del membro sostituito.

Spetta all'Assemblea di:

- nominare il Consiglio di Amministrazione;
- nominare il Collegio dei Sindaci;
- definire le linee-guida per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 2 dello Statuto;
- deliberare in ordine agli eventuali compensi per i membri del Consiglio di amministrazione;
- stabilire il compenso per i componenti del Collegio Sindacale per l'intero periodo di durata del mandato;
- approvare le modifiche allo Statuto e al Regolamento su proposta unanime dei soci fondatori che dovranno comunque essere sottoposte alla verifica di conformità del Ministero del Lavoro (Legge 388/00 comma 2 art. 118 e successive modificazioni e integrazioni);
- delegare al Consiglio o ai singoli Consiglieri il compimento di specifici atti e l'esercizio di determinate funzioni;
- provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi redatti dal Consiglio di Amministrazione;

L'Assemblea si riunisce, di norma, due volte all'anno e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due terzi dei membri dell'Assemblea o dal Presidente o dal Vice Presidente o dal Collegio Sindacale.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata dal Presidente mediante raccomandata o tramite fax – contenente luogo, data e ordine del giorno – da inviare a ciascun componente, presso il domicilio indicato, almeno 10 giorni prima della riunione.

Nei casi di particolare urgenza la convocazione potrà essere effettuata anche con telegramma, e mail o via fax – da inviare almeno 5 giorni prima della riunione.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente di "FORMAZIENDA" o in sua assenza dal Vice Presidente.

Per la validità delle adunanze dell'assemblea è necessaria la presenza della maggioranza assoluta dei componenti dell'assemblea e le delibere sono valide se ricevono il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

Per la validità delle adunanze dell'assemblea, per deliberazioni inerenti a nomine, bilanci e provvedimenti di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza di almeno 3 membri di SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e 3 membri della CONF.S.A.L..

Le delibere sono valide, per materie inerenti a nomine, bilanci e provvedimenti di straordinaria amministrazione, se ricevono il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

E' consentito esprimere il voto attraverso delega ad altro membro.

Ciascun membro non può esercitare più di due deleghe.

Articolo 9 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è costituito da 4 membri, dei quali: 2 designati da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e 2 designati dalla CONF.S.A.L..

I componenti il Consiglio sono nominati dall'Assemblea, durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati più volte.

Qualora venga revocato, per giustificati motivi, così come approvati dall'Assemblea, il mandato ad un membro del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Organizzazione che lo ha designato, quest'ultima ne farà comunicazione all'Assemblea e ne proporrà la sostituzione.

Al Consiglio spettano i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il raggiungimento degli scopi di "FORMAZIENDA".

In particolare il Consiglio ha il compito di:

- dare attuazione agli indirizzi dell'Assemblea;
- vigilare sul funzionamento dei servizi tecnici e amministrativi di "FORMAZIENDA";
- vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse da "FORMAZIENDA";
- deliberare il modello organizzativo e gli organici che riterrà necessari al conseguimento degli obiettivi;
- approvare i costi di amministrazione e di funzionamento del Fondo;
- redigere i bilanci preventivi e consuntivi da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- regolare il rapporto di lavoro con il personale di "FORMAZIENDA" in ogni sua fase ed aspetto, e regolarne il trattamento economico, nell'ambito dei bilanci preventivi approvati dall'Assemblea;
- deliberare in ordine all'assunzione e al licenziamento del personale necessario per il funzionamento del Fondo;
- predisporre le modifiche allo Statuto e al Regolamento da sottoporre all'Assemblea;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare le procedure di valutazione, tempi ed erogazione del finanziamento e modalità di rendiconto e procedure di monitoraggio, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la formazione continua e del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali;
- compiere ogni ulteriore atto delegato dall'Assemblea;
- adottare le delibere per l'attuazione di quanto previsto al terzo comma dell'art. 2;
- nominare e revocare il direttore di "FORMAZIENDA";
- nominare il Comitato di indirizzo.

Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione saranno assunte con le modalità e le maggioranze previste negli articoli successivi.

Articolo 10 Presidente e Vice Presidente

Il Consiglio nomina fra i suoi componenti il Presidente e il Vice Presidente, che durano in carica un triennio. Il Presidente è scelto per la durata in carica del Consiglio, tra i rappresentanti di SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA mentre il Vice Presidente è scelto tra i rappresentanti della CONF.S.A.L..

Qualora nel corso del mandato il Presidente o il Vice Presidente vengano a decadere, i loro sostituti, nominali dal Consiglio, durano in carica fino alla scadenza del triennio in corso.

Debian Tona
WDM

Spetta al Presidente:

- la legale rappresentanza del Fondo;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione;
- presiedere le riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- svolgere gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli siano affidati dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione.

Spetta al Presidente di concerto con il Vice Presidente:

- sovrintendere all'applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni degli organi statutari.

Il Vice Presidente affianca il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni e lo sostituisce in caso di assenza o impedimento.

In caso di urgenza il Presidente e il Vice Presidente in accordo tra loro possono esercitare i poteri del Consiglio di Amministrazione, salvo ratifica del Consiglio stesso che a tal fine deve essere convocato entro i trenta giorni successivi all'adozione dei suddetti provvedimenti.

Articolo 11 Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è convocato, di norma presso la sede sociale, dal Presidente o, in sua assenza, dal Vice Presidente, mediante invito ai suoi componenti presso il domicilio da ciascuno indicato – contenente luogo, data e ordine del giorno – da inviare almeno quindici giorni prima della riunione. Nei casi di particolare urgenza la convocazione potrà essere effettuata anche con telegramma, e mail o via fax da inviare almeno 5 giorni prima della riunione.

Il Consiglio deve inoltre essere convocato quando almeno un terzo dei componenti del Consiglio stesso o due membri effettivi del Collegio Sindacale o il Presidente del Collegio Sindacale ne facciano richiesta con indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno.

Per la validità delle riunioni del Consiglio occorre la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Il Consiglio è presieduto dal Presidente o, in sua assenza, dal Vice Presidente.

Le deliberazioni sono valide se ricevono il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione devono risultare da verbali sottoscritti dal Presidente dell'organismo e dal Segretario nominato di volta in volta dal Presidente stesso.

Articolo 12 Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto da tre membri effettivi: uno designato da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e uno dalla CONF.S.A.L., il terzo, con funzione di Presidente, è nominato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

I componenti del Collegio Sindacale devono essere iscritti all'Albo dei Revisori contabili.

Bevini Tonda

W.P.

Le predette organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno designato da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e uno dalla CONF.S.A.L., destinati a sostituire i Sindaci effettivi eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

I Sindaci di designazione datoriale e sindacale, sia effettivi che supplenti, sono nominati dall'Assemblea, durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati più volte.

I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2400 e 2407 del codice civile. Essi devono riferire all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi di "FORMAZIENDA" per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

Il Collegio dei Sindaci si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio stesso lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno 5 giorni prima di quello fissato per la riunione.

In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Articolo 13 Risorse finanziarie

Ai sensi dell'art. 118 della legge 23.12.2000, n. 388 e successive modificazioni e integrazioni "FORMAZIENDA" è finanziato:

- dal contributo integrativo, stabilito dall'art. 25, quarto comma, della legge 21.12.78, n. 845 e successive modificazioni ed integrazioni, a carico delle aziende che volontariamente aderiscono al Fondo;
- da finanziamenti pubblici o privati destinati alle finalità del Fondo in forza di provvedimenti normativi o determinazioni ministeriali.

Articolo 14 Patrimonio dell'Ente

Il patrimonio di "FORMAZIENDA" è costituito da:

- beni di proprietà del Fondo;
- apporti finanziari di qualsiasi genere, che l'Assemblea riterrà utile destinare al patrimonio.

Debiti Fond

[Signature]

Articolo 15 Bilancio

Gli esercizi finanziari di "FORMAZIENDA" hanno inizio il 1° gennaio e terminano il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Consiglio di Amministrazione provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione del Fondo e del bilancio preventivo.

Il bilancio preventivo deve essere approvato dall'Assemblea entro il mese precedente alla chiusura dell'esercizio. Il bilancio consuntivo deve essere approvato entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 30 aprile dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e il conto economico accompagnate dalle relazioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione, al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, a SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e alla CONF.S.A.L..

Articolo 16 Scioglimento e cessazione

In caso di scioglimento del Fondo o comunque di una sua cessazione per qualsiasi causa, il Consiglio provvederà alla nomina di tre liquidatori designati, rispettivamente, uno da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, uno dalla CONF.S.A.L. e uno scelto di comune accordo, se non indicato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Nel caso di mancata nomina dei liquidatori, trascorsi due mesi dalla messa in liquidazione, vi provvederà il Presidente del Tribunale competente.

Il Consiglio di Amministrazione determinerà all'atto della messa in liquidazione dell'Ente, i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificherà l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione dovrà essere devoluto a quelle forme di assistenza, beneficenza e istruzione indicate dal Consiglio.

In caso di disaccordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale competente, tenendo comunque presenti i suddetti scopi e sentito il parere dei soci SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONF.S.A.L..

Articolo 17 Rimborsi spese e compensi

In relazione allo svolgimento delle varie attività istituzionali, saranno eventualmente riconosciuti compensi e/o rimborsi ai componenti il Consiglio di amministrazione ed al Collegio dei Sindaci, a seguito di apposita delibera dell'assemblea, nell'ambito delle spese di funzionamento del fondo previste nel regolamento.

Art. 18 Modifiche statutarie

Le modifiche al presente Statuto nonché al Regolamento, per essere approvate debbono ottenere il 90% dei voti dei componenti dell'assemblea di "FORMAZIENDA".

Articolo 19 Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme di legge in vigore nonché in quanto applicabili, le norme previste dal Regolamento di "FORMAZIENDA".

Perla Tona

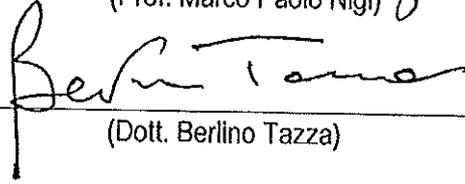
W. T.

CONF.S.AL.



(Prof. Marco Paolo Nigi)

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA



(Dott. Berlino Tazza)

REGOLAMENTO DEL FONDO "FORMAZIENDA"

Tra

- **CONF.S.A.L.** (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori) con sede a Roma in Viale Trastevere n. 60, e codice fiscale 97279170589, qui rappresentata dal Segretario Generale Prof. MARCO PAOLO NIGI;
- **SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA** (Confederazione Nazionale Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese) con sede a Crema in Via Olivetti n. 17, C.F. 91027920197 qui rappresentata dal Presidente Dott. Berlino Tazza;

si concorda il seguente regolamento del Fondo "FORMAZIENDA":

Articolo 1 Funzionamento del Fondo

Il presente Regolamento disciplina il funzionamento del Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua di soggetti di cui all'art. 1 dello Statuto, denominato Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese, denominato "FORMAZIENDA".

Articolo 2 Utilizzo delle risorse

Le risorse finanziarie del Fondo, di cui all'art.13 dello statuto, vengono contabilizzate in un apposito conto corrente intestato a "FONDO – Attività formative" utilizzabile con firma congiunta del Presidente e del Vice Presidente.

Da tale conto si prelevano tutte le risorse necessarie all'attuazione delle misure previste al punto 5, lettera a) dell'Accordo Interconfederale sottoscritto il 12 gennaio 2008.

Per le spese relative al funzionamento si provvede attraverso l'utilizzo di quota parte delle suddette risorse finanziarie assegnate annualmente al Fondo, nel rispetto delle misure indicate al punto 5, lettera b) dell'Accordo Interconfederale sottoscritto il 12 gennaio 2008.

Tali somme vengono contabilizzate in un apposito conto corrente bancario intestato a "Spese per funzionamento e attività trasversali del Fondo" utilizzabili con firma congiunta del Presidente e del Vice Presidente, i quali possono delegare alla firma il Direttore.

Articolo 3 Direttore

La responsabilità operativa del Fondo potrà essere affidata ad un Direttore, appositamente nominato dal Consiglio, o a un consigliere appositamente delegato dal Consiglio stesso.
Il Direttore in particolare:

- svolge tutti i compiti e le funzioni che gli vengono assegnati dal Consiglio di Amministrazione; per l'espletamento di tali compiti e funzioni può avvalersi di una struttura composta da lavoratori dipendenti, nonché del supporto di collaborazioni esterne;
- ha la responsabilità della struttura del Fondo e risponde al Consiglio di Amministrazione e, per esso al Presidente ed al Vice Presidente;
- predispone trimestralmente, per il Consiglio di Amministrazione, un rapporto tecnico-economico che evidenzia le attività svolte;

Handwritten signature: Berlino Tazza

- predisporre la bozza di bilancio preventivo e consuntivo del Fondo da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e all'approvazione dell'Assemblea.

Articolo 4 Attività del Fondo

- Il Fondo, nell'ambito delle proprie linee strategiche di programmazione formativa, promuove e finanzia
- secondo le modalità fissate dall'art. 118 della legge 388 del 2000 e successive modificazioni ed integrazioni
- piani formativi aziendali, territoriali o settoriali, concordati tra le Parti.

Nell'ambito delle attività del Fondo vengono evidenziate, tra le altre, le seguenti priorità:

- promuovere e finanziare attività di qualificazione e di riqualificazione per le figure professionali di specifico interesse dei comparti economici, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
- promuovere e finanziare anche azioni individuali di formazione continua dei lavoratori dipendenti;
- promuovere e finanziare attività di monitoraggio dei fabbisogni formativi e delle attività realizzate;
- promuovere e finanziare attività di sostegno ai piani per la formazione continua;
- promuovere interventi di formazione continua sull'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro per gli aspetti non disciplinati e finanziati dalle specifiche disposizioni in materia.

Articolo 5 Direttore

La responsabilità operativa del Fondo potrà essere affidata ad un Direttore, appositamente nominato dal Consiglio, o a un consigliere appositamente delegato dal Consiglio stesso.

Il Direttore in particolare:

- svolge tutti i compiti e le funzioni che gli vengono assegnati dal Consiglio di Amministrazione; per l'espletamento di tali compiti e funzioni può avvalersi di una struttura composta da lavoratori dipendenti, nonché del supporto di collaborazioni esterne;
- ha la responsabilità della struttura del Fondo e risponde al Consiglio di Amministrazione e, per esso al Presidente ed al Vice Presidente;
- predisporre trimestralmente, per il Consiglio di Amministrazione, un rapporto tecnico-economico che evidenzia le attività svolte;
- predisporre la bozza di bilancio preventivo e consuntivo del Fondo da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e all'approvazione dell'Assemblea.

Art. 6 Comitato di Indirizzo

Il Consiglio di Amministrazione nomina, su designazione delle Parti istitutive, un Comitato di Indirizzo composto da 3 componenti che abbiano specifiche e riconosciute competenze in materia di formazione. Essi durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati. L'incarico di componente del Comitato di Indirizzo è incompatibile con quello di componente del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato elegge al proprio interno un coordinatore che indice e presiede le riunioni e funge da raccordo con gli organi del Fondo e con il Direttore. Alle riunioni del Comitato possono partecipare il Presidente ed il Vice Presidente del Fondo, nonché il Direttore.

Bechi Tonda

[Signature]

Il Comitato di Indirizzo, in coerenza con la programmazione regionale e territoriale e con le funzioni di indirizzo esercitate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale in materia di formazione continua, propone al Consiglio di Amministrazione:

- linee strategiche e programmi annuali di attività;
- linee strategiche e programmi di ulteriori iniziative e progetti ritenuti utili al conseguimento degli scopi statutari del Fondo.

Il comitato si riunisce su iniziativa del coordinatore mediante convocazione scritta. Il Presidente, il Vice Presidente ed il Consiglio di Amministrazione possono richiedere la convocazione del Comitato.

Delle riunioni del Comitato viene redatto apposito verbale a cura del Segretario di volta in volta nominato.

Articolo 7 Attività formative e Procedure di finanziamento

1. Il Fondo opera sulla base di programmi annuali decisi dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle procedure previste dallo statuto e dal presente regolamento.
2. Il Consiglio di Amministrazione approva il regolamento concernente i tempi e le procedure per la valutazione dei progetti e l'assegnazione dei finanziamenti, nonché le modalità di rendicontazione e la disciplina degli eventuali cofinanziamenti. Tale regolamento deve essere inviato al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale per la verifica di conformità di cui al comma 2 dell'art.118, della legge 23 dicembre 2000, n.388 e successive modifiche ed integrazioni.
3. Il Fondo provvede a fornire alle imprese ogni informazione necessaria in merito alle forme, ai contenuti, alle modalità, ai tempi ed alle procedure da seguire per l'inoltro delle richieste di finanziamento.
4. Le singole richieste di finanziamento devono essere inoltrate al Fondo, presso la sede sociale, con raccomandata A.R. o mediante consegna a mano documentata. Le richieste sono protocollate secondo l'ordine cronologico di arrivo. I progetti da finanziare devono essere presentati conformemente agli schemi ed alle indicazioni fornite dal Fondo e devono contenere l'indicazione del nominativo del responsabile del progetto.
5. I progetti devono necessariamente indicare le strutture formative di cui si avvale il proponente per la realizzazione della formazione continua. Tali strutture devono essere accreditate presso i competenti uffici regionali o corrispondere ai criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione, affinché sia garantita ai formandi la relativa certificazione.
6. Per l'istruttoria, l'esame e la valutazione dei progetti formativi il Consiglio di Amministrazione si può avvalere di esperti che operano in collaborazione con la struttura del Fondo.
7. Qualora la documentazione a corredo della richiesta di finanziamento risulti incompleta, il soggetto interessato viene invitato a provvedere alle necessarie integrazioni entro un congruo termine, pena l'inammissibilità del progetto presentato.
8. Entro 30 giorni dal ricevimento del progetto, i risultati della valutazione tecnica vengono sottoposti al Consiglio di Amministrazione, il quale entro i 15 giorni successivi autorizza o meno, con provvedimento motivato, il finanziamento dell'intervento formativo.

9. Una volta approvati i progetti, i soggetti promotori potranno dare corso alle attività formative, fermo restando quanto previsto dal presente regolamento.
10. L'ammontare dei progetti finanziati corrisponderà, per ogni singolo territorio, alle risorse versate dalle imprese del territorio stesso nella misura di non meno dell'80% dell'ammontare annuo, fermo restando che il finanziamento di ogni singolo progetto dovrà avvenire tenendo conto dell'ammontare dei contributi effettivamente versati dalle singole imprese. Il restante 20% dell'ammontare annuo è destinato al finanziamento e/o al cofinanziamento di progetti finalizzati alla valorizzazione ed al riequilibrio territoriale, settoriale o di interesse strategico per il Fondo, al contributo per le spese di gestione del Fondo e allo svolgimento di azioni di promozione e sostegno delle attività del fondo stesso.
11. Nell'ipotesi in cui un'impresa non utilizzi o impegni interamente la quota annuale a sua disposizione entro 24 mesi, la parte non spesa viene destinata ad altre attività secondo modalità definite dal Consiglio di Amministrazione.
12. L'erogazione dei finanziamenti del Fondo attribuiti ai progetti avviene in due tempi: all'inizio effettivo delle attività formative nella misura del 50% ed il restante 50% entro 30 giorni dalla consegna del rendiconto, che sarà predisposto entro 60 giorni dalla conclusione delle attività formative, secondo modalità predefinite e comprendente una relazione curata dal responsabile del progetto.

Articolo 8 Controllo

Il Fondo procederà a controlli tendenti a verificare l'effettivo svolgimento della formazione effettuata sulla base di modalità e criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione. Tale attività potrà essere effettuata dal personale del Fondo e/o da esperti esterni.

Nel caso in cui l'attività formativa realizzata non sia conforme a quella dichiarata nel progetto autorizzato, il Consiglio di Amministrazione può richiamare i soggetti attuatori al corretto svolgimento delle attività autorizzate ed, in casi di grave discordanza, revocare il finanziamento.

Articolo 9 Monitoraggio

Il Fondo definisce le procedure di monitoraggio, valutazione, gestione e rendicontazione delle spese sostenute dai destinatari dei finanziamenti, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 10 Modifiche

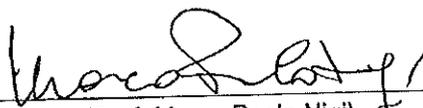
Il presente Regolamento può essere modificato con delibera dell'Assemblea assunta con la maggioranza qualificata di cui all'articolo 18 dello statuto.

Le modifiche saranno sottoposte al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per la verifica di conformità di cui al comma 2 dell'art.118, della legge 23 dicembre 2000, n.388 e successive modifiche ed integrazioni.

Bertoloni

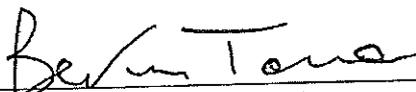
[Signature]

CONF.S.AL.



(Prof. Marco Paolo Nigi)

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA



(Dott. Berlino Tazza)

Letto, approvato e sottoscritto.
Roma, 12 gennaio 2008

**ACCORDO INTERCONFEDERALE NAZIONALE
PER LA COSTITUZIONE DI UN ORGANISMO BILATERALE
DENOMINATO ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO, IN
SIGLA EBITEN, E DEGLI EBITEN REGIONALI/PROVINCIALI
COMPETENTI PER TERRITORIO**

(Ex art. 2, comma 1, lett. h, D.lgs. 276/2003; art. 2, comma 1, lett. ce), D.lgs. 81/2008 s.m.i.; art. 51 comma 4 del D.lgs. 81/08 s.m.i.)

In data 19 novembre 2009, presso la sede della CONF.S.A.L. a Roma in Via Trastevere, 60 tra le sotto elencate organizzazioni sindacali:

- Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese, denominata in sigla **SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA** con sede a Crema in Via Olivetti, 17 rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza;
- Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi lavoratori, in sigla **CONF.S.A.L.** con sede a Roma in Viale Trastevere, 60 rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi;
- Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato, in sigla **FE.SI.C.A. - CONF.S.A.L.** con sede a Roma in via Angelo Emo, 89 rappresentata dal Segretario Generale, Sig. Bruno Mariani;
- Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri, in sigla **CONF.S.A.L. - F.I.S.A.L.S.** con sede a Roma via Angelo Emo, 89 rappresentata dal Segretario Nazionale, Sig. Claudio Trovato;

premessi che:

- le Parti convengono nell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo;
- l'Associazione Datoriale e le Organizzazioni Sindacali sopra indicate ritengono la tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro una priorità assoluta della loro iniziativa, sulla quale proseguire con un impegno comune e costante;
- l'art. 2 comma 1, lett. h), del D.lgs. 276/2003 definisce gli "enti bilaterali": organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;
- l'art. 2 comma 1, lett. ee) del D.lgs. 81/08 definisce gli "organismi paritetici": organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;

- l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia, ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;
- l'art. 51 comma 4 del D.lgs. 81/08 prevede che "sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.";
 - l'articolo 30 del D.lgs. 106/09 inserisce al D.lgs.81/08 i seguenti commi:
 - art. 51 comma 3-bis - "gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.";
 - art. 51 comma 3-ter. - "ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.";

e considerato che

le Parti attraverso il presente accordo interconfederale intendono sviluppare un sistema di bilateralità in grado di razionalizzare in un unico strumento operativo tutte le attività previste dalla normativa vigente in capo agli enti bilaterali e agli organismi paritetici, prioritariamente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, fornendo un servizio snello ed efficace,

si concorda

di costituire, a mezzo di atto notarile, ai sensi dei seguenti articoli:

- art. 2, comma 1, lett. h), D.lgs. 276/2003;
- art. 2, comma 1, lett. ee), D.lgs.81/2008 s.m.i.;
- art. 51 comma 4 del D.lgs. 81/08 s.m.i.;

un organismo bilaterale denominato Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN, che a sua volta si articolerà in enti bilaterali regionali e provinciali competenti per territorio; tali organismi bilaterali svolgeranno su tutto il territorio nazionale ogni attività prevista dalla normativa vigente in capo agli "enti bilaterali" e agli "organismi paritetici", prioritariamente in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

L'EBITEN e le sue diramazioni regionali/provinciali competenti per territorio inoltre svolgeranno le attività previste dai rispettivi statuti e dai c.c.n.l che ad essi faranno esplicito riferimento in quanto costituiscono lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'EBITEN e le sue diramazioni regionali/provinciali competenti per territorio attueranno ogni utile iniziativa ed, in particolare, le attività che verranno svolte a titolo esemplificativo ma non esaustivo saranno:

- programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- provvedere al monitoraggio e alla rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli

- altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
 - ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL - agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/86
 - attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
 - ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;
 - svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
 - svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi);
 - promuovere attività di ricerca e studio finalizzata alla legge 125/91;
 - istituire gli Osservatori Regionali secondo le direttive nazionali;
 - promuovere la costituzione di Sportelli Bilaterali di Servizi e coordinarne l'attività;
 - costituire le Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione delle controversie individuali e collettive;
 - promuovere, organizzare ed attivare servizi finalizzati a favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro organizzando anche sportelli di orientamento ai giovani e non;
 - collaborare con il fondo interprofessionale per la formazione continua FORMAZIENDA;
 - promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza, dell'assistenza e di gestione del TFR secondo le intese tra le organizzazioni nazionali firmatarie dei c.c.n.l.;
 - programmare le attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
 - promuovere e realizzare lo sviluppo di azioni formative e non inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
 - dare assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - svolgere l'attività di collaborazione ex art. 37 comma 12 D.lgs. 81/08 s.m.i.;
 - svolgere o promuovere attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, 52 n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciare un'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività istituendo, a tal proposito, specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti;
 - effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi al fine di garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - trasmettere al Comitato di cui all'articolo 7 del D.lgs. 81/08 una relazione annuale sull'attività svolta;
 - comunicare alle aziende di cui all'articolo 48, comma 2, D.lgs.81/08 i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione andrà effettuata nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.
 - comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

L'attuazione degli scopi sociali avverrà con le necessarie gradualità a fronte delle emergenti esigenze dei settori di attività, delle disponibilità economiche e della obiettiva fattibilità di ogni singolo punto, previsti dai c.c.n.l. di riferimento.

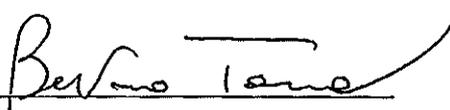
Roma, 19 novembre 2009

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA

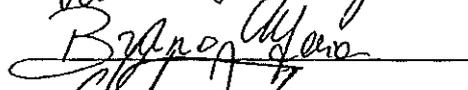
CONF.S.A.L.

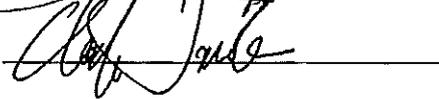
FE.SI.C.A. - CONF.S.A.L.

CONF.S.A.L. - F.I.S.A.L.S.









**ACCORDO INTERCONFEDERALE NAZIONALE
SUL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI TERRITORIALE (RLST)
PER LA SALUTE E SICUREZZA
IN AMBITO LAVORATIVO (EX art.48 D.lgs.81/08)**

In data 28 febbraio 2012, presso la sede della CONF.S.A.L. a Roma in Via Trastevere, 60 tra le sotto elencate organizzazioni sindacali:

- Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese, denominata in sigla **SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA** con sede a Crema in Via Olivetti, 17;
- Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi lavoratori, in sigla **CONF.S.A.L.** con sede a Roma in Viale Trastevere, 60;
- Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato, in sigla **FE.SI.C.A.** - **CONF.S.A.L.** con sede a Roma in via Angelo Emo, 89;
- Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri, in sigla **CONF.S.A.L.** - **F.I.S.A.L.S.** con sede a Roma via Angelo Emo, 89;

premessi che:

- le Organizzazioni Sindacali sopra indicate in data 9 Dicembre 2009 hanno costituito l'ENTE **BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO** in sigla **EBITEN** e che le parti ritengono la tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro una priorità assoluta della loro iniziativa, sulla quale proseguire con un impegno comune;
- al fine di dare applicazione a quanto previsto dal D.lgs. 81/08, le parti considerano indispensabile sviluppare una politica per la prevenzione e per l'attuazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso l'istituzione e la valorizzazione diffusa delle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza Territoriali;
- l'**EBITEN** in base all'art. 51 del D.lgs. 81/08 è prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione;
- l'**EBITEN** può supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- l'**EBITEN** può effettuare dei sopralluoghi nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, purché disponga di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale - **RLST** deve dare rappresentanza a tutti quei lavoratori che non possono far riferimento al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - **RLS** aziendale;
- l'**RLST** deve essere percepito da tutti come persona dedicata alla prevenzione, al benessere, alla tutela della salute dei lavoratori.

si concorda che

salvo quanto previsto dalle disposizioni degli articoli 47/48/49/50/51/52 del D.lgs. 81 del 09 Aprile 2008 e s.m. e i. che costituiscono parte integrante del presente accordo:

1 - Ai fini dell'applicazione del presente accordo sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti, non in prova, nella sede aziendale o nell'unità produttiva;

2 – I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali - RLST saranno designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori o dall'EBITEN anche su indicazione delle proprie articolazioni territoriali tra i soggetti in possesso dei requisiti prescritti dal D.lgs.81/08.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori o l'EBITEN ne darà comunicazione alle aziende, ai lavoratori interessati e agli organi preposti al controllo così come previsto dalla normativa vigente, attraverso le proprie articolazioni territoriali;

3 – Il RLST può accedere ai luoghi di lavoro previo preavviso alla direzione aziendale di almeno 24 ore salvo il caso di infortunio grave;

4 – Se l'azienda, rispettati i termini sopra indicati, ostacola l'accesso al RLST, questi chiede l'intervento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori o dell'EBITEN;

5 – Il numero degli RLST deve essere conforme a quanto previsto dall'art. 47 comma 7 del D.lgs.81/08;

6 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare (ex art.48 comma 7 D.lgs.81/08) in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza che gli assicura adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. La durata del percorso formativo deve essere di almeno 64 ore iniziali.

Tale percorso formativo deve essere effettuato entro tre mesi dalla data di designazione con un aggiornamento annuale di 8 ore.

7 - La prescritta formazione dell'RLST è erogata dall'EBITEN, anche attraverso gli EBITEN regionali competenti per territorio;

8 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza :

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;

d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione;

e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista di cui all'articolo 37;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art 35 del D.lgs. 81/08;

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

Roberto Tommasi *ES* *Luigi*

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

9 - Il RLST è tenuto sia al segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e suoi allegati, sia al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

10 - L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con la nomina di Responsabile o addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

11 - L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile anche con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative, attività di proselitismo, di propaganda. Egli inoltre non può promuovere assemblee;

12 - L'RLST rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il suo ruolo è disciplinato dall'art. 47 D.lgs.81/08. Il suo compito è quello di contribuire a realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art. 48 D.lgs. 81/08 e dalla Contrattazione Collettiva di riferimento;

13 - Gli RLST devono compilare e aggiornare per ciascuna azienda una scheda denominata "Check List" predisposta da EBITEN da inviare all'articolazione di EBITEN competente per territorio;

14 - L'RLST durerà in carica tre anni e potrà essere rinominato;

15 - L' RLST redige una relazione annuale sulla attività svolta da inviare all'articolazione di EBITEN competente per territorio che la trasmetterà ad EBITEN;

16 - Per consentire ad EBITEN di disporre delle risorse necessarie allo svolgimento delle attività dell'RLST si prevede un contributo definito "Contributo Territoriale per la Sicurezza".

Al fine di facilitare il calcolo per le aziende e per uniformarne il valore viene stabilito un contributo che per l'anno 2012 è pari ad un importo di € 30,00 (trenta) per ciascun addetto, occupato presso l'azienda; tale contributo rimarrà invariato anche per gli anni successivi se non interverrà una variazione dello stesso.

L'ammontare del "Contributo Territoriale per la Sicurezza" verrà ridistribuito agli EBITEN competenti per territorio in percentuale fino all'80% del gettito calcolato su base annuale.

17 - Solo le aziende in regola con il versamento della quota di cui all' art. 16 potranno avvalersi del RLST;

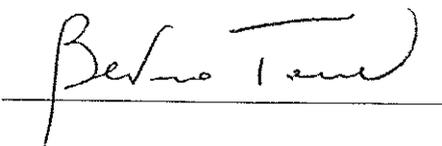
18 - Al fine di conseguire una maggiore diffusione dei RLS, laddove i lavoratori intendano eleggere l'RLS all'interno dell'azienda, l'EBITEN promuoverà regionalmente o a livello provinciale per territorio di competenza corsi per RLS Aziendali in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 81/08.

Si allegano gli articoli 47/48/49/50/51/52 del D.lgs. 81/08 e s.m. e i. che fanno parte integrante del presente accordo.

Roma, 28 febbraio 2012

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA

3



CONF.S.A.L.

FE.SI.C.A. - CONF.S.A.L.

CONF.S.A.L. - F.I.S.A.L.S.

Uwe Röhler
Thomas Loh
Eugie Sifon

Sezione VII CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Art. 47.

(Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza é istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalit  di cui al comma 6.
2. In tutte le aziende, o unit  produttive,   eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. Nelle aziende o unit  produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza   di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure   individuato per pi  aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.
4. Nelle aziende o unit  produttive con pi  di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza   eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante   eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.
5. Il numero, le modalit  di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonch  il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del **Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali**, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente pi  rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalit  di attuazione del presente comma.
7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2   il seguente:
 - a) un rappresentante nelle aziende ovvero unit  produttive sino a 200 lavoratori;
 - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unit  produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
 - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unit  produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti   aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.
8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori

per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 48.

(Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale)

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
2. Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del **Ministro del lavoro**,

della salute e delle politiche sociali, sentite le associazioni di cui al presente comma.

3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non é stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52. **Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52.**
4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.
5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.
6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale.
7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.
8. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale é incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Art. 49.

(Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo)

1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:
 - a) i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei **Ministri del lavoro, della salute e delle politiche sociali** e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;
 - b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;
 - c) impianti siderurgici;
 - d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
 - e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.
2. Nei contesti di cui al comma precedente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.
3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2, nonché le modalità secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.

Art. 50.

(Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:
 - a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
 - c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
 - d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;

e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a

tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione

dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei

a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 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, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Art. 51.

(Organismi paritetici)

1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee).
2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui al comma 1 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.
3. Gli organismi paritetici possono sopportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

3-bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003,

n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

3-ter. Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.

4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.
5. Agli effetti dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.
6. Gli organismi paritetici di cui al comma 1, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3.
7. Gli organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'articolo 7 una relazione annuale sull'attività svolta.
8. Gli organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'articolo 48, comma 2, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

8-bis. Gli organismi paritetici comunicano all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Art. 52.

(Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità)

1. Presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) è costituito il fondo

di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità. Il fondo opera a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca, **come nel settore edile**, sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello ed ha quali obiettivi il:

1. a) sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità del Fondo, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;
2. b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile, dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi;
3. c) sostegno delle attività degli organismi paritetici.

2. Il fondo di cui al comma 1 è finanziato:

1. a) da un contributo delle aziende di cui all'articolo 48, comma 3, in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva **calcolate sulla base della retribuzione media giornaliera per il settore industria e convenzionale per il settore agricoltura determinate annualmente per il calcolo del minimale e massimale delle prestazioni economiche erogate dall'INAIL. Il computo dei lavoratori è effettuato in base all'articolo 4 e la giornata lavorativa convenzionale è stabilita in 8 ore;**
2. b) *(lettera soppressa)*
3. c) *(lettera soppressa)*
4. d) *(lettera soppressa)*

3. Con decreto del **Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali**, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato, previa intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il **31 dicembre 2009**, sono definiti le modalità di funzionamento e di articolazione settoriale e territoriale del fondo di cui al comma 1, i criteri di riparto delle risorse tra le finalità di cui al medesimo comma nonché il relativo procedimento amministrativo e contabile di alimentazione e **la composizione e le funzioni del comitato amministratore del fondo.**

3-bis. In fase di prima attuazione il fondo è alimentato con i residui iscritti nel bilancio dell'INAIL delle risorse previste per le finalità di cui all'articolo 23, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale redige una relazione annuale sulla attività svolta, da inviare al Fondo.



**ACCORDO INTERCONFEDERALE INTEGRATIVO DELL' ACCORDO
INTERCONFEDERALE
SUL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI TERRITORIALE (RLST)
PER LA SALUTE E SICUREZZA
IN AMBITO LAVORATIVO (EX art.48 D.lgs.81/08)
DEL 28/02/2012**

In data 03 aprile 2012, presso la sede della CONF.S.A.L. a Roma in Via di Trastevere 60, tra le sotto elencate organizzazioni sindacali:

- Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese, denominata in sigla **SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA** con sede a Crema in Via Olivetti, 17;
- Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi lavoratori, in sigla **CONF.S.A.L.** con sede a Roma in Viale Trastevere, 60;
- Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato, in sigla **FE.SI.C.A. - CONF.S.A.L.** con sede a Roma in via Angelo Emo, 89;
- Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri, in sigla **CONF.S.A.L. - F.I.S.A.L.S.** con sede a Roma via Angelo Emo, 89;

premessi che

- le Organizzazioni Sindacali sopra indicate in data 28 febbraio 2012 hanno siglato l'Accordo Interconfederale Nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08);
- l'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla **EBITEN**, e le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo, sono stati individuati quali organismi preposti alla designazione dei nominativi dei RLST tra i soggetti in possesso dei requisiti prescritti dal D.lgs.81/08;
- le organizzazioni sindacali dei lavoratori o l'EBITEN attraverso le proprie articolazioni territoriali, comunicheranno i nominativi dei RLST alle aziende, ai lavoratori interessati e agli organi preposti al controllo così come previsto dalla normativa vigente;
- l'art. 48 comma 3 D.lgs.81/08 e s.m. e i. sancisce che "Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52. Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52."
- l'EBITEN, ex art.6 lett.u) statuto vigente, esercita le attività previste e attuate dagli organismi paritetici di cui al D.lgs.81/08 e s.m. e i.;
- la formazione dei RLST è erogata da EBITEN, anche attraverso le proprie articolazioni regionali competenti per territorio;

- l'art.51 comma 3 bis D.lgs.81/08 e s.m. e i. sancisce che "Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003;
- l'art.6 lett.s) dello statuto vigente dell'EBITEN richiama il Fondo Interprofessionale per la formazione continua FORMAZIENDA come unico fondo con il quale esercita attività di collaborazione.

si concorda che

l'Accordo Interconfederale Nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08) siglato il 28/02/2012 è integrato dai seguenti articoli:

6 bis – Il percorso formativo (corso) deve essere tenuto da docenti esperti con comprovate capacità tecniche, professionali, comunicative e con specializzazione universitaria postlaurea in ambito di sicurezza sul lavoro. La finalità del corso è di fornire nozioni giuridiche, tecniche e definizioni in merito alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro con particolare riferimento agli obblighi e sanzioni in caso di violazioni. Il corso deve sviluppare la trattazione dei contenuti minimi indicati all'art.37 comma 11 D.lgs.81/08 e approfondire l'analisi del ciclo produttivo, la conoscenza e la competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinata tra mansioni, attrezzature, organizzazione e ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui il RLST esercita la propria rappresentanza. La metodologia del corso, che può essere erogato oltre che in aula anche in modalità "blended learning", si focalizza sulle reali esigenze delle aziende e prevede esercitazioni pratiche nonché test intermedi di verifica per monitorare l'effettiva acquisizione dei contenuti da parte dei discenti. Al termine del corso deve essere somministrato un test di apprendimento e, a chi superi tale prova finale, verrà rilasciato un attestato di partecipazione di merito. Il corso deve essere suddiviso in 4 (quattro) moduli così come di seguito elencati e possono essere previsti eventuali moduli aggiuntivi specifici per i settori considerati a "elevato rischio" (es. edilizia):

- Modulo I La legislazione sulla sicurezza – D.lgs. 81/08 e s.m. e i.;
- Modulo II Processi di analisi – Metodologia, valutazioni e identificazione dei rischi;
- Modulo III I soggetti – ruoli, compiti e doveri nell'ambito della sicurezza;
- Modulo IV La comunicazione e interventi sul campo.

19 – Nei settori individuati dalle Organizzazioni Sindacali costituenti EBITEN, oltre all'edilizia, in ragione della presenza di RLST in possesso dei requisiti prescritti dal D.lgs.81/08 e della presenza di EBITEN attraverso le proprie articolazioni competenti per territorio, le aziende o unità produttive, a condizione che richiedano tale sistema di rappresentanza dei lavoratori e che aderiscano a EBITEN, non sono tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52 D.lgs.81/08. Tali settori sono individuati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo in tutti quelli riconducibili alla "Tabella di raccordo codici ATECO 2007/ATECOFIN 2004 aggiornata con le modifiche decorrenti dal 1° gennaio 2009" fornita dall'Agenzia delle Entrate e di cui in particolare si riportano le seguenti macrocategorie:

- agricoltura, silvicoltura e pesca;
- estrazione di minerali da cave e miniere;
- attività manifatturiere;
- fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata;
- fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione rifiuti e risanamento;

- costruzioni;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli;
- trasporto e magazzinaggio;
- attività dei servizi di alloggio e di ristorazione;
- servizi d'informazione e comunicazione;
- attività finanziarie e assicurative;
- attività immobiliari;
- attività professionali, scientifiche e tecniche;
- noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese;
- amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria;
- istruzione;
- sanità e assistenza sociale;
- attività artistiche, sportive, d'intrattenimento e divertimento;
- altre attività di servizi;
- attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze;
- organizzazioni e organismi extraterritoriali.

20 – Independentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art.47, commi 3 e 4 del D.lgs.81/08, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.lgs. 81/08;

21 – I criteri in base ai quali l'EBITEN procederà alla designazione del/i RLST all'azienda o all'unità produttiva sono:

- tipologia di relazioni politiche - sindacali in essere tra il RLST e le organizzazioni sindacali dei lavoratori e/o con le Parti Sociali costituenti EBITEN in ottemperanza al D.lgs.81/08 e s.m. e i.;
- relazioni in essere tra il RLST e l'azienda richiedente;
- territorialità del RLST rispetto all'azienda richiedente;
- compatibilità del RLST con il settore in cui opera l'azienda richiedente;

Il presente accordo è composto da n°3 (tre) pagine.

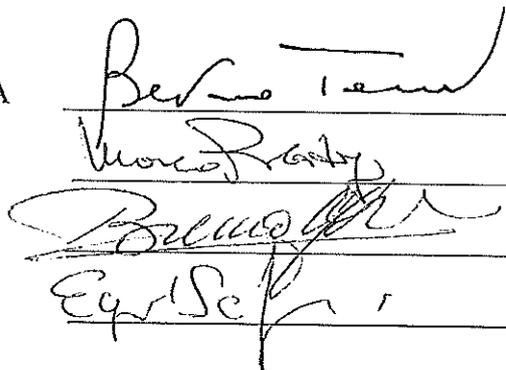
Roma, 03 aprile 2012

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA

CONF.S.A.L.

FE.SI.C.A. – CONF.S.A.L.

CONF.S.A.L. – F.I.S.A.L.S.



**ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI SINDACALI
E LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI**

Tra:

la Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - **SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA**, rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza

e

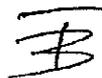
la Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - **CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi.

Premesso che le Parti con il presente Accordo Interconfederale intendono:

- dare impulso alle positive relazioni sindacali in coerenza con gli assetti contrattuali così come definiti nell'intesa del 22 gennaio 2009;
- incentivare un nuovo modo di fare ed essere bilateralità e welfare;
- perseguire l'obiettivo dell'efficienza ed efficacia nella gestione delle risorse;
- disincentivare la proliferazione di strumenti bilaterali;
- rivedere, anche a fronte delle recenti novità legislative, ruoli e compiti al fine di rendere maggiormente efficace e funzionale, anche nella percezione dei destinatari (aziende e dipendenti), la gestione delle prestazioni in capo ai diversi soggetti che compongono la bilateralità.

Richiamati gli Accordi Interconfederali:

- Accordo Interconfederale Istitutivo di un Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese denominato Fondo Formazienda siglato il 12 gennaio 2008 così come modificato ed integrato il 29 maggio 2009 e integrato il 30 marzo 2010;
- Accordo interconfederale per la costituzione di un organismo bilaterale denominato Ente bilaterale nazionale del terziario, in sigla Ebiten, e degli Ebiten regionali / provinciali competenti per territorio siglato il 19 novembre 2009, a seguito del quale è stato costituito l'Ente bilaterale nazionale del terziario, Ebiten.





Tutto ciò premesso e considerato fra le Parti si conviene quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo Interconfederale;
2. L'assetto della contrattazione collettiva si sviluppa su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello (alternativamente aziendale, territoriale, di filiera o di altra natura);
3. Gli strumenti bilaterali di riferimento devono essere considerati sempre su una dimensione interconfederale;
4. Gli strumenti bilaterali di derivazione contrattuale devono garantire la giusta rappresentanza bilaterale e paritetica alle organizzazioni aderenti alle Confederazioni in organismi (commissioni, comitati etc) che si interfacciano con l'organo di governo degli stessi strumenti bilaterali; resta inteso che tale garanzia è riservata alle parti sociali che sottoscrivono per discussione il contratto collettivo nazionale del lavoro;
5. Il Fondo interprofessionale per la formazione continua e permanente di riferimento nei contratti collettivi sottoscritti tra le parti è il Fondo Formazienda; il funzionamento dell'Ente è disciplinato dagli accordi interconfederali sopra richiamati e dallo statuto e dal regolamento dello stesso Fondo;
6. L'Ente bilaterale di riferimento nei contratti collettivi sottoscritti tra le parti è l'Ebiten; il funzionamento dell'Ente è disciplinato dall'accordo interconfederale sopra richiamato, dallo statuto, dal regolamento e dal recepimento di quanto segue:
 - a) Istituzione del "Fondo Sviluppo Bilateralità" alimentato da:
 - versamenti delle imprese e dei lavoratori in ottemperanza ai dispositivi della presente intesa e del CCNL di riferimento nella misura e con le modalità definite all'atto della firma della presente intesa;
 - versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dal presente Accordo Interconfederale;
 - ogni altro versamento disposto dalle Parti Sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;
 - versamenti che la contrattualizzazione nazionale di categoria potrà prevedere come integrazione di quanto già previsto dalla presente intesa.
 - b) Il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti al "Fondo Sviluppo Bilateralità" è stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda annua ed è così ripartito: 0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore (dipendenti, soci cooperatori, etc).
 - c) Il contributo è destinato al finanziamento di separati Fondi, ed in particolare:
 - "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza", quale strumento di sostegno allo sviluppo della cultura della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro e per la formazione e informazione degli RLS, RLST, RSPP, nonché per il servizio RSLT, come già disciplinato dagli Accordi Interconfederali del 28 febbraio 2012 e del 3 aprile 2012. Tale Fondo è alimentato nella misura dello 0,15% della

retribuzione lorda annua – di cui 0,10% a carico del datore di lavoro e 0,05% a carico del lavoratore;

- **“Fondo Welfare e Sostegno al Reddito”**, quale strumento di welfare, anche integrativo degli interventi previsti per legge. Tale Fondo è alimentato nella misura dello 0,30% della retribuzione lorda annua – di cui 0,25% a carico del datore di lavoro e 0,05% a carico del lavoratore;
- **“Fondo Osservatorio e servizi reali”**, quale strumento di analisi delle problematiche inerenti le MPMI ed il lavoro, l'apprendistato ed il sostegno alla diffusione dei modelli organizzativi ex D.lgs. n. 231/01. Tale Fondo è alimentato nella misura dello 0,20% della retribuzione lorda annua ed è a carico del datore di lavoro;
- **“Fondo Sviluppo Contrattazione”**, quale strumento di promozione e diffusione della contrattazione di primo e secondo livello. Tale Fondo è alimentato nella misura del 0,20% della retribuzione lorda annua – di cui 0,10% a carico dell'azienda e 0,10% a carico del lavoratore;
- **“Fondo Gestione Bilateralità”**, destinato a coprire le spese di gestione dell'Ente Bilaterale. Tale Fondo è alimentato nella misura del 0,15% della retribuzione lorda annua ed è a carico del datore di lavoro.

d) Le quote che alimentano i Fondi potranno variare in base alle esigenze specifiche riscontrate e/o all'istituzione di nuovi Fondi separati e/o alla luce di considerazioni emerse nelle relazioni industriali tra le parti firmatarie il presente accordo.

e) Il versamento del contributo ha scadenza mensile e avviene tramite Modello di Pagamento Unificato F24.

7. Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto che analizzi la fattibilità per l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza complementare ed un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa;

8. Ai sensi dell'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 e della normativa vigente nonché in attuazione degli accordi interconfederali della Confederazione Sistema Commercio e Impresa e della CONFISAL e dei CCNL, le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità di derivazione contrattuale sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi di primo e secondo livello sottoscritti tra le parti firmatarie il presente accordo;

9. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità di derivazione contrattuale rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte del datore di lavoro;

10. A far data dal recepimento del presente Accordo Interconfederale nei CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno, inoltre, corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi;

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI SINDACALI E LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI

11. Per quanto concerne la "Governance" le parti individuano i seguenti ruoli e compiti:

A) Ruolo delle parti sociali:

- definizione indirizzi strategici e gestionali per la bilateralità;
- verifica della conformità dell'attività degli Organi degli enti e fondi della bilateralità agli indirizzi strategici definiti;
- definizione delle regole per le nomine degli Organi.

B) Compiti degli Organi:

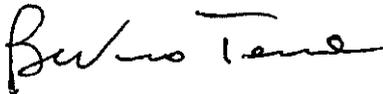
- attuazione degli indirizzi definiti dalle parti sociali nell'ambito del confronto permanente sulla bilateralità;
- rendicontazione "politica" alle parti socie dell'attività svolta in relazione agli obiettivi definiti;
- azioni per favorire lo sviluppo della bilateralità prevedendo un coordinamento delle attività svolte nei confronti delle Istituzioni.

C) Criteri di funzionamento - Regole generali:

Le regole di funzionamento generali andranno previste negli Statuti e sviluppate nei regolamenti dei diversi enti, con lo scopo di diffondere standard di qualità originati da buone prassi e assicurare criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.

Roma, lì 28 Maggio 2014

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA



CONFESAL



ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI APPRENDISTATO

Tra:

la Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - **SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA**, rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza

e

la Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - **CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi.

premesse che

- le parti riconoscono nell'apprendistato un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro oltre che un canale privilegiato per il collegamento tra il mondo dell'istruzione ed il mondo del lavoro, concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale.

considerato che

- il D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'Apprendistato.

atteso che

- il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
 - b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere,
 - c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

ritenuto di

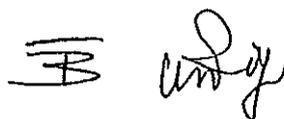
- dare piena ed immediata operatività al contratto di apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante o di mestiere;
- recepire quanto definito dal sopra richiamato D.lgs. n. 167/2011 "Testo Unico dell'Apprendistato", così come modificato dalla Legge n. 92/2012 "Riforma del Mercato del Lavoro", dalla Legge n. 99/2013 e quanto normato dai successivi provvedimenti di legge in materia, ivi compresa la Legge n. 78/2014.

Si conviene quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo Interconfederale;
2. Il presente Accordo Interconfederale disciplina il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere in tutte le aziende che applicano i CCNL sottoscritti da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, direttamente o congiuntamente alle Organizzazioni sindacali ad essa aderenti, unitamente alla CONFSAL;
3. Il presente Accordo Interconfederale si applica anche ai contratti di apprendistato stipulati in ambito cooperativo, anche nel caso della figura del socio lavoratore, qualora il rapporto di lavoro sia regolato da uno dei CCNL sottoscritti da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, direttamente o congiuntamente alle Organizzazioni ad essa aderenti, unitamente alla CONFSAL;
4. Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:
 - il periodo di prova;
 - la prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di formazione;
 - il livello iniziale e finale di inquadramento;
 - la durata del contratto di apprendistato;
 - la figura del tutor o referente aziendale.
5. La retribuzione spettante all'apprendista è quella stabilita dai contratti collettivi. Nei contratti collettivi che prevedono che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto inquadramento, l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello della destinazione finale. Il Contratto Collettivo di riferimento può determinare la retribuzione anche in percentuale rispetto a quella relativa al livello di destinazione;
6. Il tutor o referente aziendale, se diverso dal datore di lavoro, è un lavoratore qualificato di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato, che svolge attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista. Questi deve conoscere i diritti e i doveri dell'apprendista nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa almeno di tre anni. Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica. Il tutor o referente aziendale segue ed indirizza l'apprendista nel percorso formativo e valuta periodicamente le competenze da lui acquisite nel corso dell'apprendistato, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare le soluzioni più adatte;

7. La formazione dell'apprendista si caratterizza per essere un percorso teorico e pratico, integrato all'attività lavorativa e per questo personalizzato in funzione delle conoscenze di partenza dell'apprendista stesso e delle competenze da conseguire durante il periodo di formazione. La formazione teorica potrà essere finanziata anche dagli strumenti bilaterali costituiti dalle parti firmatarie il presente accordo sulla base di programmi certificati anche dall'Ebiten. Inoltre gli apprendisti potranno usufruire della formazione a distanza nell'ambito della formazione coordinata dall'Ebiten. La formazione professionalizzante, prevista per legge, potrà essere svolta anche *on the job* ed in affiancamento e, laddove presente, potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica ai sensi di quanto disposto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 e s.m.i.;
8. Le durate del periodo di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere sono quelle stabilite dai contratti collettivi. Il contratto di apprendistato può avere una durata massima di tre anni e una durata minima di sei mesi, salve eventuali previsioni della contrattazione collettiva riguardo alle attività stagionali. Per le figure professionali i cui contenuti sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima può arrivare fino a 60 mesi;
9. La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali avverrà mediante il libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa nel "Piano formativo individuale per apprendisti" secondo il format in allegato al presente Accordo;
10. Per standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai CCNL di riferimento e/o dalla classificazione dei profili professionali prevista dall'ISFOL;
11. Le ore di formazione effettuate per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante ottenute dall'apprendista in un precedente rapporto di apprendistato, saranno computate presso il nuovo datore di lavoro qualora siano coerenti con le stesse attività e siano avvenute entro un anno dal nuovo periodo di apprendistato;
12. I precedenti periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro, per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno;
13. Il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato e, di conseguenza, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della

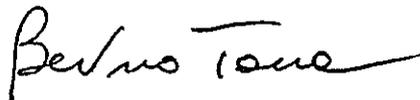
Handwritten signature and a rectangular stamp with a stylized 'B' or similar symbol.

facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

14. Per quanto non disciplinato dal presente accordo si rimanda alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia , nonché a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro;
15. Qualora dovessero intervenire delle modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, le stesse parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche.

Roma, Il 28 Maggio 2014

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA



CONFSAL



ALLEGATO A
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

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

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro:

Codice fiscale / Partita iva:

Indirizzo della sede legale:

Indirizzo unità operativa interessata:

Recapito telefonico/fax/e-mail: Tel Fax sito

Attività:

Contratto utilizzato:

Legale rappresentante (nome e cognome):

B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome

Codice fiscale

Data e luogo di nascita

Residenza

Recapito telefonico/fax/e-mail

Cittadinanza

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del D.lgs. n. 297/2002:

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

LICENZA/DIPLOMA/LAUREA

- Esperienze lavorative:

.....

- Eventuali periodi di apprendistato svolti:

APPRENDISTA DAL AL

- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) nessuna certificata _____

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale)

  5

D. Aspetti normativi

- Data di assunzione
- Qualifica da conseguire
- Durata (Definito dalla contrattazione collettiva)
- Orario di lavoro a tempo pieno:
- Livello iniziale di inquadramento:
- Livello finale di inquadramento:

E. Tutor

- Tutor aziendale⁽¹⁾ (Dipendente)
- Codice fiscale:
- Categoria/Livello di inquadramento
- Anni di esperienza: In azienda

⁽¹⁾ (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti le funzioni di tutor possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

F. contenuti formativi

(Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue.)

1. Competenze di base e trasversali (In ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo)

- a) sicurezza
- b) qualità
- c) comunicazione
- d) contrattualistica
- e) organizzazione aziendale

2. Competenze tecnico-professionali e specialistiche

- 1)
- 2)
- 2)
- 3)

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione

(N° ORE NEI N° MESI DI APPRENDISTATO CHE VERRANNO EROGATE ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'AZIENDA - MEDIANTE MODALITA' IN AFFIANCAMENTO, ON THE JOB E D'AULA - IN PARTICOLARE A TITOLO ESEMPLIFICATIVO:

- A CURA DEL TUTOR/INCARICATO ALLA SICUREZZA/PERSONALE SPECIALIZZATO PER QUANTO RIGUARDA LE VARIE TECNICHE DI LAVORAZIONE;
- A CURA DEL TUTOR/INCARICATO ALLA SICUREZZA/PERSONALE SPECIALIZZATO PER QUANTO RIGUARDA, IL RAPPORTO DI LAVORO E L'IGIENE E LA SICUREZZA SUL LAVORO;
- PARTECIPAZIONE A PROBABILI CORSI ORGANIZZATI DALLA PROVINCIA DI)

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dalla normativa vigente, dalle direttive regionali, dal contratto collettivo applicato dall'azienda e dai profili formativi e dal quadro delle professioni definiti dagli enti pubblici preposti per la formazione professionale.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

DATA _____

L' Impresa

L' Apprendista

Contratto di apprendistato del/la Sig./ra
 Piano formativo Individuale di dettaglio

Scheda degli interventi formativi effettuati durante il contratto di apprendistato

<i>Competenze generali/specifiche- Insegnamento(con riferimento al piano formativo individuale)</i>	<i>Durata in ore/periodo</i>	<i>Modalità adottata</i>	<i>Firma Tutor Aziendale (a competenza acquisita)</i>	<i>Firma Apprendista (a competenza acquisita)</i>
12 MESI – 1° ANNO				
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro		
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro		
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro		
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro		

(N.B.: RIPRODURRE LO SCHEMA SOPRA INDICATO PER OGNI ANNUALITA')

DATA _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

AUEGATO "G.F."

**PROTOCOLLO D'INTESA
PER L'ESTENSIONE DELL'OPERATIVITA' E DELLA PLATEA DEI BENEFICIARI
DEI SERVIZI OFFERTI DAL SISTEMA DELLA BILATERALITA'**

Addì 15 luglio 2014, in Roma

Tra

- La Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese – SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza;
- e
- La Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori – CONFISAL, rappresentata dal Segretario Generale, Prof. Marco Paolo Nigi;

PREMESSO CHE

- SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFISAL in data 12 gennaio 2008 hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale Istitutivo di un fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese denominato "Formazienda";
- le medesime parti in data 19 novembre 2009 hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale Nazionale per la costituzione di un Organismo bilaterale denominato Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla Ebliten, e degli Ebliten regionali/provinciali competenti per territorio;
- in data 28 febbraio 2012 le parti hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale nazionale sul rappresentante dei lavoratori territoriale (RLST) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.lgs. n. 81/2008) e, in data 3 aprile 2012, l'Accordo Interconfederale Integrativo del predetto accordo;
- in data 4 febbraio 2013, l'Ebliten ha sottoscritto con l'INPS apposita convenzione per adesione, avente ad oggetto la riscossione dei contributi da destinare al finanziamento dell'ente bilaterale (cfr. circolare INPS n. 80 del 14 maggio 2013) e, in data 8 aprile 2013, l'Agenzia delle Entrate ha istituito la causale contributo "ENBI" per la riscossione, tramite modello F24, dei contributi a favore dell'Ebliten;
- le parti hanno sottoscritto diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e, tra questi, il CCNL per i lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il lavoro sottoscritto in data 18 dicembre 2012, il CCNL per i dipendenti del Terziario: commercio, distribuzione e servizi sottoscritto in data 1 luglio 2013, il CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi sottoscritto in data 28 maggio 2014, i quali hanno individuato in Formazienda il fondo interprofessionale di





riferimento ed hanno affidato all'Eblten i servizi di assistenza e, in particolare, di sostegno al reddito, formazione e qualificazione, monitoraggio, studio e ricerca;

- le trattative intercorse tra le parti, relative alla disciplina dei rapporti di lavoro con soggetti che operano in regime cooperativistico, si sono di recente concluse con esito positivo ed è ragionevole pensare che l'imminente disciplina collettiva relativa a tale settore individui in Formazlenda e nell'Eblten gli Enti Bilaterali di riferimento;
- in data 28 maggio 2014 le parti hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali;
- in data 28 maggio 2014 le parti hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale in materia di apprendistato;

CONSIDERATO CHE

- le parti hanno rilevato la sempre crescente esigenza da parte, al solo fine esemplificativo e non esaustivo, di imprenditori, amministratori d'impresa, professionisti e delle diverse categorie di lavoratori autonomi, ed eventualmente anche dei rispettivi nuclei familiari, connessi all'esercizio d'impresa delle MPMI e delle relative forme aggregate (consorzi, reti d'impresa etc), di beneficiare di quei servizi, offerti dai suddetti organismi bilaterali, riservati ai lavoratori subordinati;
- in particolare, ritenuta, allo stato, preclusa la possibilità, da parte delle categorie di cui al punto precedente, di accedere sia ai servizi erogati dai fondi interprofessionali che a quelli riservati dagli enti bilaterali ai lavoratori dipendenti, è stata rilevata la diffusa disponibilità, da parte di tali categorie professionali, a sostenere contributi volontari che finanzino detti servizi;
- le parti condividono l'opportunità di istituire strumenti che, nell'ottica della volontarietà e sostenibilità, consentano di soddisfare le istanze avanzate dalle categorie suddette in quanto aventi ad oggetto interessi ritenuti meritevoli di adeguata tutela politico-sindacale in un'ottica di "responsabilità sociale d'impresa";
- l'affidamento dei suddetti servizi al Fondo Formazlenda ed all'Ente Bilaterale Eblten si ritiene senz'altro ragionevole ed opportuno, in considerazione del fatto che detti organismi bilaterali hanno dato prova di essere dotati di strutture e servizi adeguati a soddisfare trasversalmente l'esigenza sopra indicata ed anche in considerazione della efficienza delle procedure utilizzate e dell'effettività dei risultati ottenuti nell'esercizio delle rispettive attività;

EB

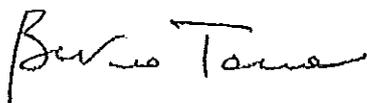
Wang

CONVENGONO

di invitare gli organi competenti del Fondo Formazienda e dell'Ente Bilaterale Eblten ad attivarsi e ad adottare tutte le delibere, provvedimenti e regolamenti conseguenti ritenuti opportuni al fine di regolamentare l'accesso dei soggetti sopra richiamati ai servizi erogati nell'esercizio delle rispettive attività, a definire l'entità e le modalità di versamento per l'accesso ai servizi stessi nonché le modalità di gestione separata delle risorse acquisite per tali finalità.

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA

Dott. Berlino Tazza



CONFSAL

Prof. Marco Paolo Nigi

