



SINTESI APPLICATIVA CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da cooperative, consorzi e società consortili esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi

20 OTTOBRE 2021

(Decorrenza: 20 ottobre 2021 - Scadenza: 31 dicembre 2024)

Parti stipulanti

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

e

Federazione italiana sindacati industria commercio artigianato (FESICA CONFISAL);

Federazione italiana sindacati autonomi lavoratori stranieri (CONFISAL FISALS);

con l'assistenza della Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori (CONFISAL).

CAMPO DI APPLICAZIONE*

Il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative, consorzi e società consortili operanti nel settore della pulizia e servizi integrati/multiservizi disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere dalle cooperative, dai consorzi e dalle società consortili operanti nel settore pulizia e servizi integrati/multiservizi che svolgono, anche per conto terzi, le seguenti attività:

- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, pulitori, netturbini, spazzacamini etc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, insegne luminose, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.);
- servizi aree verdi comprensivi di pulizia giardini e abbattimento piante;
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.);
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, etc.);
- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, etc.);
- nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto e trattamento, smaltimento recupero rifiuti solidi e liquidi con o senza recupero energetico, lavaggio cassonetti;
- impianto per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque con o senza recupero energetico;
- impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica, servizi di irrigazione di impianti per l'agricoltura;
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);



- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.);
- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, etc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico - autobus, aeromobili, natanti, etc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, etc.;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- portierato e guardiania;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, etc.;
- centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, barellaggio e fattorinaggio;
- accompagnamento, cattura e ingabbiamento e scarico di bestiame presso mattatoi;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande anticaccheggio, applicazione codici a barre, etc.);
- gestione nella totalità delle attività inerenti magazzini e centri distributivi, servizi di confezionamento di prodotti alimentari e non;
- servizi di manutenzione (ascensori, allarmi e antifurti);
- facchinaggio, mercati ortofrutticoli, facchinaggio generico anche con l'utilizzo di macchinari;
- servizi accessori a quelli indicati negli alinea precedenti.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE*

I lavoratori sono classificati in 8 livelli, secondo un sistema di inquadramento unico per operai, impiegati e quadri.

Gli operai sono inseriti nei livelli dal 7° al 2° (7 = operai manovali; 6 = operai comuni; 5 = operai qualificati; 4 = operai specializzati; 3 = operai provetti; 2 = operai con mansioni specialistiche). Gli impiegati nei livelli dal 6° al 1° (6 e 5 = impiegati esecutivi; 4 = impiegati d'ordine; 3 e 2 = impiegati di concetto; 1 = impiegati con funzioni direttive). I quadri nel livello Q.

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.

Livello Q

Quadri: lavoratori con mansioni direttive che posseggono, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria relativa al 7° livello, esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, e che sono preposti ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali ovvero svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi della cooperativa.



Livello 1

Impiegati: lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell'ambito del processo di competenza) e che sono responsabili circa i risultati attesi e/o obiettivi da conseguire.

Livello 2

Impiegati: lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Operai: lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni e un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali abilitativi. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Livello 3

Impiegati: lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Operai: lavoratori che, pur lavorando manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Livello 4

Impiegati e operai: lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

Livello 5

Impiegati ed operai: lavoratori qualificati adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Livello 6

Impiegati: lavoratori che svolgono semplici attività amministrative o tecniche non richiedenti particolare preparazione, per i primi 18 mesi di effettivo servizio.

Operai: lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di semplici conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici



senza autorizzazione; lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

Livello 7

Operai: lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni; lavoratori di prima assunzione nel settore con mansioni inquadrabili nel 2° livello, per i primi 9 mesi di svolgimento di effettivo servizio (dopo i quali accedono al 2° livello).

PERIODO DI PROVA*

La durata massima del periodo di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale, è la seguente:

Livelli	Durata
Q	180 giorni
I – II	180 giorni
III	120 giorni
IV – V	90 giorni
VI - VII	60 giorni

Nota alla tabella

- I giorni si intendono di effettivo lavoro.

Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa cooperativa ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova

MANSIONI*

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

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

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

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



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

DIRITTI SINDACALI

Permessi*

Ai lavoratori membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il c.c.n.l. e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, previa richiesta scritta delle Organizzazioni predette e nei limiti massimi di 25 giorni annui per ciascuna organizzazione sindacale.

Ove alle dipendenze di una stessa cooperativa, consorzio o società consortile vi siano più lavoratori che ne possono beneficiare, i permessi concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare i 60 giorni all'anno.

Con riferimento ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, hanno diritto a permessi retribuiti pari a 24 ore mensili:

- a) a un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 100 dipendenti;
- b) a due dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti;
- c) a tre dirigenti ogni trecento dipendenti per le cooperative che occupino più di trecento lavoratori.

Il lavoratore che intende beneficiare dei permessi deve darne comunicazione scritta alla cooperativa, di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti sindacali aziendali hanno inoltre diritto - previa comunicazione scritta da presentare all'azienda tramite le rappresentanze sindacali aziendali di regola con un preavviso di almeno 3 giorni - a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali e a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

Aspettative

Per l'adempimento delle funzioni sindacali (nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive) può essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del mandato.

Deleghe sindacali*

Le cooperative, mediante affissione in bacheca, comunicheranno che, in occasione dell'adesione al presente CCNL o del rinnovo dello stesso, il sindacato stipulante FESICA CONFSAI 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.



Il lavoratore, con lettera da consegnare al datore di lavoro entro il mese successivo all'adesione o rinnovo del CCNL, può rifiutare tale richiesta.

Le cooperative daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla FESICA CONFISAL. Le quote trattenute verranno versate sul c/c Banca Popolare di Milano codice IBAN IT07D0558403205000000008121.

RETRIBUZIONE

Definizione

Ai fini contrattuali la retribuzione base è costituita dal minimo di retribuzione e dall'indennità di contingenza; la retribuzione globale mensile è costituita 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 (escluse le somme non aventi carattere retributivo, come ad es. i rimborsi spese).

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

I divisori per ottenere la quota oraria e giornaliera sono, rispettivamente, 173 e 26 (22 in caso di orario distribuito su 5 giorni).

Minimi tabellari

I valori riportati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Fino al 30 giugno 2021

Livelli	Paga base nazionale	Indennità di funzione
Q	1.883,53	25,82
I	1.743,94	-
II	1.574,70	-
III - impiegato	1.364,55	-



III - operaio	1.364,54	-
IV - impiegato	1.290,53	-
IV - operaio	1.291,53	-
V - operaio par. 125	1.283,81	-
V	1.229,48	-
VI - operaio par. 115	1.210,04	-
VI	1.174,03	-
VII	1.118,80	-

Dal 1° luglio 2021

Livelli	Paga base nazionale	Indennità di funzione
Q	1.937,78	25,82
I	1.817,10	-
II	1.638,04	-



III	1.415,50	-
IV	1.338,12	-
IV - operaio par. 125	1.319,04	-
V	1.272,43	-
VI - operaio par. 115	1.251,90	-
VI	1.213,71	-
VII	1.155,20	-

Dal 1° luglio 2022

Livelli	Paga base nazionale	Indennità di funzione
Q	1.977,83	25,82
I	1.853,68	-
II	1.669,71	-
III	1.440,98	-



IV	1.361,42	-
IV - operaio par. 125	1.341,80	-
V	1.293,91	-
VI - operaio par. 115	1.272,84	-
VI	1.233,55	-
VII	1.173,41	-

Dal 1° luglio 2023

Livelli	Paga base nazionale	Indennità di funzione
Q	2.037,90	25,82
I	1.908,56	-
II	1.717,22	-
III	1.479,21	-
IV	1.396,37	-



IV - operaio par. 125	1.375,92	-
V	1.326,13	-
VI - operaio par. 115	1.304,23	-
VI	1.263,31	-
VII	1.200,71	-

Dal 1° luglio 2024

Livelli	Paga base nazionale	Indennità di funzione
Q	2.077,94	25,82
I	1.945,14	-
II	1.748,90	-
III	1.504,69	-
IV	1.419,66	-
IV - operaio par. 125	1.398,68	-



V	1.347,60	-
VI - operaio par. 115	1.325,16	-
VI	1.283,15	-
VII	1.218,91	-

Dal 1° luglio 2025

Livelli	Paga base nazionale	Indennità di funzione
Q	2.097,96	25,82
I	1.963,44	-
II	1.764,73	-
III	1.517,43	-
IV	1.431,32	-
IV - operaio par. 125	1.410,06	-
V	1.358,35	-



VI - operaio par. 115	1.335,63	-
VI	1.293,07	-
VII	1.228,01	-

Note:

Note alle tabelle

Paga base nazionale: è costituita dal minimo tabellare, contingenza ed E.d.r. confederale.

Liv. IV, par. 125: si tratta degli operai addetti alle cabine e linee di verniciatura. Si fa presente che nel c.c.n.l. 15 marzo 2016 il parametro 125 era attribuito al livello V.

Liv. VI, par. 115: operai addetti ad attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario.

Allineamento contrattuale

In caso di prima applicazione del c.c.n.l. 15 marzo 2016 a lavoratori precedentemente assunti con altri cc.cc.nn.l., il cambio di c.c.n.l. non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto, pertanto la retribuzione annuale spettante all'atto del passaggio di c.c.n.l. dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

Eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi, r.o.l., potranno essere riconosciute "ad personam" o, in alternativa, potranno essere monetizzate.

FINANZIAMENTO ALL'ENTE BILATERALE EBITEN

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'E.BI.TE.N. è stabilito un contributo complessivo pari all'1% della retribuzione (0,80% a carico azienda e 0,20% a carico dipendente), da versare mensilmente tramite F24, per 14 mensilità.

I datori di lavoro applicanti il c.c.n.l. che non aderiscono ad E.BI.TE.N., dovranno garantire ai dipendenti prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'Ente.

Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità devono corrispondere a ciascun lavoratore un Elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00, per ciascuna mensilità.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 mesi dalla scadenza del c.c.n.l., sarà erogata un'indennità pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare. La stessa cesserà di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l.



AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Scatti biennali - Impiegati

Per ciascun biennio di servizio prestato presso la stessa cooperativa ogni impiegato ha diritto ad un aumento in misura pari al 6,25% del minimo di retribuzione in vigore al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza in vigore al 1° agosto 1983 (pari ad € 279,60).

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

Ogni impiegato può maturare un massimo di 8 aumenti, fino al limite del 50% del minimo di retribuzione del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza in vigore al 1° agosto 1983.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né viceversa.

In caso di passaggio di livello l'importo degli aumenti maturati viene mantenuto in cifra.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio è utile ai fini della maturazione del nuovo aumento.

Anzianità forfettaria di settore - Operai

<i>Livelli</i>	<i>Importi dal 1.6.2011</i>
II	82,99
III	66,77
IV	63,15
V – par. 125	62,59
V	58,18
VI - par. 115	55,50
VI	54,39
VII	51,02

Tali incrementi non vengono corrisposti per i primi 4 anni di anzianità nel settore, L'erogazione degli stessi è prevista a partire dal 5° anno di anzianità senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto. Dietro richiesta del lavoratore, la cooperativa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio maturata presso la cooperativa.

Gli importi corrisposti al titolo indicato sono utili ai fini del computo dei seguenti istituti: lavoro straordinario, ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, malattia e infortunio, indennità di mancato preavviso, trattamento di fine rapporto.



ELEMENTI RETRIBUTIVI ULTRAMENSILI

Mensilità aggiuntive

Tredicesima

In occasione delle ricorrenze natalizie nella misura di una mensilità della retribuzione globale mensile, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

Quattordicesima

Va corrisposta entro il 15 luglio, nella misura di una mensilità della retribuzione globale mensile, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

Premi legati alla produttività

E' prevista la contrattazione in sede territoriale di un premio di risultato correlato ad obiettivi e risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, competitività e qualità.

Gli importi del premio - variabili e non predeterminabili - non sono utili ai fini di nessun istituto legale e contrattuale. Condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio sono stabilite dalla contrattazione di secondo livello.

INDENNITÀ VARIABILI

Indennità maneggio denaro

Spetta al personale che ha normalmente maneggio di denaro, con responsabilità per errori.

L'indennità è commisurata al 3% della retribuzione tabellare (5% della retribuzione base per il personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, ecc. di importo complessivo superiore a € 4,65 giornalieri).

Indennità lavoro disagiato

Ai lavoratori che effettuano le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana spetta un'indennità commisurata al 15% del minimo di retribuzione per ogni giornata di prestazione.

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli altiforni viene corrisposta un'indennità di € 0,05 per ogni ora di lavoro (*).

(*) L'indennità è utile ai fini del computo dei seguenti istituti: ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità di mancato preavviso, trattamento di fine rapporto.



Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni (escluse aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, come: cortili, uffici, servizi igienici, ecc.) viene corrisposta un'indennità di € 0,036 per ogni ora di lavoro (*).

(*) L'indennità è utile ai fini del computo dei seguenti istituti: ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità di mancato preavviso, trattamento di fine rapporto.

Indennità pulizia ambienti radioattivi

Ai lavoratori professionalmente esposti a rischi da radiazioni viene corrisposta un'indennità di € 0,12 per ogni ora di prestazione in specifiche zone controllate (Reattori nucleari in funzione - trattamento radioelementi, radioisotopi) (*).

(*) L'indennità è utile ai fini del computo dei seguenti istituti: ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità di mancato preavviso, scatti di anzianità.

Indennità per lavori nel sottosuolo

Ai lavoratori che effettuano prestazioni nel sottosuolo (cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati) viene corrisposta un'indennità di € 0,03 per ogni ora di prestazione, non cumulabile con altre analoghe indennità.

Al personale che effettua lavori nelle metropolitane, in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, ecc.) viene corrisposta un'indennità di € 0,03 orarie (non cumulabile con la precedente). Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni o lungo le linee della metropolitana, svolga la propria opera all'aperto o sotto la pensilina.

Indennità mezzi di locomozione

Spetta, nella misura mensile da concordarsi territorialmente, ai lavoratori che usino il proprio mezzo di trasporto per servizio.

Al lavoratore comandato a spostarsi da un posto all'altro, se lo spostamento non avviene con mezzi di trasporto aziendali, spetta il rimborso a piè di lista delle spese sostenute.

Indennità di alta montagna/disagiata sede/aeroportuale

Spetta, nella misura da concordarsi territorialmente, ai lavoratori inviati a prestare la propria opera fuori dalla normale sede di lavoro in località di alta montagna.

DURATA DELLA PRESTAZIONE

Orario giornaliero e settimanale



Orario normale

La durata dell'orario normale è di 40 ore settimanali, normalmente distribuite su 5 giorni consecutivi.

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

In relazione alle esigenze aziendali può essere concordata con le R.S.A. ovvero con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL la distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni. In tal caso le prestazioni svolte nel sesto giorno sono compensate con la retribuzione globale oraria e una maggiorazione del 25% computata sul minimo di retribuzione e l'indennità di contingenza. Le percentuali di maggiorazione non sono cumulabili con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, notturno e festivo.

Ferma restando la maggiorazione del 25% della retribuzione base per la prestazione svolta nel sesto giorno, può essere concordata, con accordi di secondo livello, la non applicazione della percentuale stessa qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale dell'orario contrattuale individuale concordato tra le parti, superiore alla prestazione minima prevista per il part-time; in caso di successiva riduzione dell'orario la maggiorazione verrà nuovamente applicata.

Addetti a mansioni discontinue

sono considerati discontinui i lavoratori a tempo pieno non aventi, nell'espletamento della mansione, carattere di continuità e specificatamente:

- i custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili;
- i custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici;
- il personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio;
- il personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi;
- il personale addetto al controllo degli impianti e delle aree.

L'orario di lavoro è di 45 ore settimanali: a partire dalla 46^a ora si applica la maggiorazione per lavoro straordinario.

L'orario di lavoro è tuttavia quello della generalità dei lavoratori (40 ore settimanali) nel caso in cui lo svolgimento di più mansioni discontinue annulli i tempi intermedi di sosta. Tale norma non si applica nel caso di lavoro occasionale o sporadico.

LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro.

E' previsto un limite al lavoro straordinario di 150 ore annue pro-capite.



Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra di loro, né con quelle per lavoro notturno e festivo, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni svolte nel 6° giorno) calcolate sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

<i>Lavoro straordinario</i>	%
diurno	25
notturno	50
festivo	65
notturno festivo	75

LAVORO NOTTURNO

Per quanto non previsto dal CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di legge.

Non si considera lavoro notturno agli effetti di legge - ma dà diritto alle maggiorazioni contrattuali previste per il lavoro notturno - quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
 - necessità di rimpiazzo per breve periodo di personale assente per malattia, infortunio, causa di forzamaggiore, ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura;
- esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

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

In caso di inidoneità al lavoro notturno dichiarata dal medico competente, e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore può essere anche spostato a mansioni di livello inferiore.

Agli effetti retributivi si considera notturno il lavoro eseguito dalle 22 alle 6.

Per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabile con quelle per lavoro straordinario e festivo, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni svolte nel 6° giorno) calcolate sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

<i>Lavoro notturno</i>	%
compreso in turni avvicendati	20
non compreso in turni avvicendati	30



Nota alla tabella

- Maggiorazioni: le maggiorazioni di cui sopra sono utili ai fini dei vari istituti contrattuali (ferie, festività, mensilità aggiuntive, t.f.r., indennità di mancato preavviso, trattamento per malattia e infortunio) solo in caso di prestazione notturna continuativa.

LAVORO FESTIVO

Per le prestazioni di lavoro festivo è stabilita la maggiorazione del 50% (non cumulabile con quelle per lavoro straordinario e notturno, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni svolte nel 6° giorno) calcolata sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

Lavoro multiperiodale*

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato come media plurisettimanale nell'arco di 12 mesi, entro i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e minimi di 35 ore settimanali.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non saranno retribuite come lavoro supplementare o straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. I lavoratori interessati al regime di flessibilità percepiranno infatti la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Banca ore*

L'attivazione della Banca ore dovrà essere concertata all'interno del contratto di secondo livello aziendale/territoriale o concordata fra cooperativa e singolo dipendente, anche successivamente alla costituzione del rapporto individuale di lavoro, che potrà farsi assistere dalla R.S.A. o dalla Federazione provinciale delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Sono fatte salve le previsioni di cui all'art. 24 (lavoro multiperiodale) del Contratto.

La 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 e fruiti entro 2 settimane – limite modificabile dalla contrattazione aziendale - dalla data della prestazione offerta;
- c) per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.



FESTIVITÀ

In aggiunta alle festività nazionali e infrasettimanali previste dalla legge è considerato festivo il giorno di Pasqua e quello della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove ha sede l'unità produttiva, nonché i giorni di riposo compensativo per lavoro domenicale.

In caso di coincidenza di una festività con la domenica ai lavoratori viene corrisposta, in aggiunta al normale trattamento economico, un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione globale mensile.

EX FESTIVITÀ

Per le prestazioni effettuate nelle festività abolite per effetto del combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985, vengono riconosciuti permessi compensativi retribuiti.

Detti permessi devono essere usufruiti entro l'anno di maturazione e, se non fruiti, al lavoratore sarà corrisposta una quota giornaliera di retribuzione globale mensile per ogni ex festività lavorata.

In caso di coincidenza delle ex festività con la giornata di riposo settimanale e per la giornata del 4 novembre viene erogato il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.

FERIE

Per ogni anno di servizio spetta il seguente periodo di ferie, espresso in giorni lavorativi, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a tal fine considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni):

<i>Orario settimanale</i>	<i>Durata/giorni</i>
su 5 giorni	22
su 6 giorni	26

Per ogni anno solare, due settimane devono essere concesse nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre (escluso settore disinfezione, disinfestazione e derattizzazione).

Le 4 ex festività religiose e quelle nazionali e infrasettimanali, se cadenti nel periodo feriale, danno luogo al prolungamento dello stesso.

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Trasferimento

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 1 mese.

Oltre al rimborso delle spese di trasferimento (viaggio, trasporto per sé e per i familiari, effetti familiari), spetta un'indennità nelle seguenti misure:



- al lavoratore senza carico di famiglia, 1/3 della retribuzione globale mensile;

- al lavoratore con familiari a carico, 2/3 della retribuzione globale mensile oltre a 1/15 per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca.

Al lavoratore il quale, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, spetta il rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

ASSENZA

Malattia*

Conservazione del posto

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 di dodici mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time 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.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove la cooperativa risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore il trattamento previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto 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 salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e salva 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

Trattamento economico

Operai

Gli operai hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione globale netta:

<i>Durata dell'assenza</i>	%
----------------------------	---



dal 1° al 180° giorno	100
dal 181° al 270° giorno	50

Impiegati

Gli impiegati non in prova hanno diritto ad un trattamento economico interamente a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione base:

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
primi 5 mesi	100
7 mesi successivi	50

Nel caso di festività nazionali ed infrasettimanali o ex festività cadenti durante il periodo di assenza per malattia, la cooperativa corrisponde la differenza tra il trattamento erogato dagli istituti previdenziali e l'intero compenso per festività.

Infortunio sul lavoro

Gli operai soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione a partire dal giorno successivo a quello in cui si è verificato l'infortunio e fino alla guarigione clinica.

Gli impiegati non in prova hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, a un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza dell'intera retribuzione per 5 mesi e della metà di essa per 7 mesi.

Nel caso di festività nazionali ed infrasettimanali o ex festività cadenti durante il periodo di assenza per infortunio, la cooperativa corrisponde la differenza tra il trattamento erogato dagli istituti previdenziali e l'intero compenso per festività.

Maternità e congedo parentale*

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

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

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal



lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

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

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

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

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

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

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

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

(Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre)

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

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

SERVIZIO MILITARE

Il periodo di servizio militare è utile ai soli fini dell'indennità di anzianità.

CONGEDO MATRIMONIALE



Il congedo matrimoniale ha la durata di 15 giorni lavorativi (15 giorni di calendario per i lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 2001).

Per gli impiegati la relativa retribuzione è completamente a carico del datore di lavoro; per gli operai il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione dell'assegno per congedo matrimoniale erogato dall'INPS, fino al raggiungimento della normale retribuzione.

DIRITTO ALLO STUDIO

Partecipazione a corsi

I lavoratori non in prova assunti a tempo indeterminato che frequentano corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute e abilitate al rilascio di titoli di studio legali, possono usufruire di permessi retribuiti, a carico del monte ore costituito presso ogni azienda in misura pari a 10 ore annue per dipendente, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, purché le ore di corso siano in rapporto di almeno 2:1 con quelle richieste come permesso.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata.

Lavoratori studenti*

Nessuna disciplina specifica. Valgono le disposizioni di cui al precedente paragrafo.

Permessi*

Per giustificati motivi possono essere concessi brevi permessi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Le Parti convengono che, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

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



ASPETTATIVE

Ritiro della patente

L'autista a cui sia stata ritirata la patente per motivi che non costituiscono giusta causa di licenziamento, ha diritto alla conservazione del posto per 6 mesi (non retribuiti). Le aziende con oltre 20 dipendenti dovranno in tale periodo assegnarlo ad altre mansioni, corrispondendogli la relativa retribuzione.

Aspettativa per tossicodipendenza*

Ai lavoratori con familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza, è concesso, compatibilmente alle esigenze aziendali, un periodo di aspettativa non retribuita per concorrere al programma di recupero del tossicodipendente realizzato presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

SANZIONI DISCIPLINARI

Tipologia delle sanzioni*

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a secondo della gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
- e) licenziamento con o senza preavviso.

Comportamenti sanzionabili*

- a. non rispettino le norme e le regole stabilite del CCNL e della cooperativa;
- b. risultino assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- c. abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d. abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- e. risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
- f. procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la cooperativa;
- g. contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- h. commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale della cooperativa.

Licenziamento disciplinare*



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 alla cooperativa grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa e non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- comportamenti penalmente rilevanti contro le persone della cooperativa o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui 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 della cooperativa ovvero a clienti o terzi;
 - recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso

Formalità

Sia il licenziamento che le dimissioni debbono essere comunicati per iscritto.

Periodo*

Per tutti i lavoratori il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Operai

La durata del periodo di preavviso è di 15 giorni di calendario (7 giorni in caso di dimissioni).

Impiegati

Per la risoluzione del rapporto a tempo indeterminato sono previsti i seguenti periodi di preavviso (ridotti alla metà in caso di dimissioni), che decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese:



Anni di servizio	Mesi			
	Quadri e livello I	Livelli II e III	Livelli IV e V	Livelli VI e VII
fino al 5°	60	30	20	15
dal 6° al 10°	90	45	30	20
oltre il 10°	120	60	45	20

Nota alla tabella

- I giorni si intendono di calendario.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del t.f.r.

Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere effettuate, a pena di inefficacia, con modalità esclusivamente telematiche, utilizzando appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro.

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 i seguenti elementi della retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297: minimi di retribuzione, indennità di contingenza, scatti biennali (impiegati) e incremento automatico (operai), eventuali aumenti di merito e/o superminimi, tredicesima e quattordicesima mensilità, elementi derivanti da accordi integrativi, indennità aventi carattere non occasionale.

Assistenza integrativa*

Parti stipulanti hanno recepito il Fondo di assistenza sanitaria F.A.S.S., istituito da Sistema Impresa e Confisat, e si impegnano a definire le modalità di adesione, la decorrenza, la contribuzione ed il nomenclatore.

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

APPRENDISTATO*

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 44 del D.lgs. n. 81/2015, e al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.



Possono essere, altresì, assunte con contratto di apprendistato le ulteriori categorie previste dalla normativa attualmente vigente. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste dai livelli del presente CCNL e l'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Obbligo di stabilizzazione*

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

Qualificazione professionale e durata*

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

Retribuzione

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

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

Periodo di prova*

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

Attività formativa

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

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

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

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

Anzianità di servizio



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

LAVORO A TERMINE

Assunzione*

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

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

Periodo di prova*

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

Malattia*

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).

Limiti numerici*

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

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



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

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

Proroghe*

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

Stop e go*

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

Contratto di somministrazione*

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

Limiti numerici*

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

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

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

Staff leasing*

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



nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare limiti diversi.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Tipologie di contratto*

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

Lavoro supplementare*

Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, la cooperativa ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltrel'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

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

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

Clausole elastiche*

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

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

Nell'accordo devono essere indicate:

- le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che danno luogo all'applicazione delle clausole elastiche;
- la data di stipulazione;
- le modalità della prestazione;
- i casi in cui è possibile il ripensamento da parte del lavoratore.

Maggiorazioni*

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

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

Denuncia del patto*



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

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

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

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

Periodo di prova*

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

Trasformazione del rapporto*

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

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

TELELAVORO

Prestazione lavorativa*

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

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

- a) volontarietà delle parti;



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

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

Postazione di lavoro*

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

Collegamenti telefonici*

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

Orario*

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

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

Controlli a distanza*

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali



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

LAVORO RIPARTITO*

Non previsto in seguito all'abrogazione dello stesso.

LAVORO AGILE*

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

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

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

CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE*

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

La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro della volontà di usufruire del congedo con almeno sette giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell'assenza. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all'articolo 62 del CCNL.