C.C.N.L.

per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative, consorzi e società consortili del settore servizi alla persona (cod. CNEL T196)

sintesi applicativa

Decorrenza: 1° novembre 2020 - Scadenza: 31 ottobre 2023

Parti stipulanti

- **- SISTEMACOOP**
- **con l'assistenza di SISTEMA IMPRESA**
- e
- **- FESICA CONFSAL**
- **con l'assistenza della CONFSAL**

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dal **c.c.n.l. 4 novembre 2020** per i dipendenti dalle cooperative, consorzi e società consortili del settore dei servizi alla persona aderenti all'Associazione nazionale Sistema cooperativo (SISTEMACOOP) con l'assistenza di Sistema impresa

Disciplina generale del rapporto

Assunzione

Classificazione del personale

I lavoratori sono classificati in 6 livelli (e 13 posizioni economiche), secondo un sistema di inquadramento unico per operai, intermedi, impiegati e quadri.

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

Livello F

Quadri: lavoratori di livello F2 e F1 che svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi

aziendali, con esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, per attività di coordinamento di servizi e sono preposti ad uffici fondamentali o attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

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.

Livello E

Quadri: lavoratori di livello E2 che svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali, con esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, per attività di coordinamento di servizi e sono preposti ad uffici fondamentali o attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

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.

Livello D

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.

Livello C

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.

Livello B

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 e attraverso percorsi formativi certificati), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Livello A

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 delle istruzioni fornite.

Allineamento contrattuale

In caso di prima applicazione del c.c.n.l. a lavoratori precedentemente assunti con altri cc.cc.nn.l., il lavoratore sarà inquadrato in base all'effettiva mansione svolta nella cooperativa, con riferimento alle previsioni della classificazione del nuovo c.c.n.l. (potendo anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento).

Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova, in giorni di effettiva prestazione, in relazione al livello di inquadramento contrattuale.

Livello	Durata/giorni
E2, F1 e F2	180
C3, D1, D2, D3, E1	60
C2	45
A1, A2, B1 e C1	30

Il personale venga riassunto con la stessa qualifica presso la stessa cooperativa entro 2 anni, ove abbia già superato il periodo di prova, sarà dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

Mansioni

Assegnazione a mansioni superiori

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diventa definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori pari a 3 mesi (6 mesi per i quadri).

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.

Diritti sindacali

Rappresentanze in azienda

I componenti delle RSA hanno diritto a 24 ore mensili di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, nelle seguenti misure:

a) 1 dirigente per ciascuna RSA nelle unità fino a 50 dipendenti;

b) 2 dirigenti per ciascuna RSA nelle unità fino a 200 dipendenti;

c) 3 dirigenti ogni 300 dipendenti nelle unità oltre 300 dipendenti.

Esercizio dei 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 brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, per un massimo di giorni 25 all'anno per ciascuna Organizzazione sindacale, o nel caso di più lavoratori beneficiari nella stessa cooperativa, per un massimo di 60 giorni all'anno.

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

Assemblee

Il diritto di assemblea in orario di lavoro è riconosciuto nel limite di 14 ore annue retribuite.

Quota adesione contrattuale

In occasione dell'adesione al c.c.n.l. o del rinnovo dello stesso, FESICA CONFSAL chiede ai lavoratori non iscritti una quota per le spese sostenute di € 20,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel primo mese successivo alla data di adesione o sottoscrizione del c.c.n.l.

Ambiente di lavoro e sicurezza

Nelle cooperative o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, territoriale, e per la sua disciplina il c.c.n.l. rimanda agli Accordi interconfederali 28 febbraio 2012 e 3 aprile 2012.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il numero minimo dei R.L.S. è pari a:

a) 1 nelle aziende o unità produttive sino a 200 lavoratori;

b) 3 nelle aziende o unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;

c) 6 nelle aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

In tutte le aziende, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 ogni R.L.S. ha diritto a 40 ore annue di permessi retribuiti, da utilizzare con un preavviso di almeno 48 ore.

Non vengono imputate a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l), n), del D.Lgs. n. 81/2008.

Per il finanziamento delle attività dei R.L.S.T. si prevede un contributo territoriale per la sicurezza pari ad € 30,00 per ciascun addetto, versato ad E.BI.TE.N.

Retribuzione

Definizione

Concorrono a formare la retribuzione globale i seguenti elementi:

- paga base nazionale, comprensiva dell'indennità di funzione (*);

- scatti di anzianità;

- elemento retributivo territoriale;

- ogni altro elemento retributivo corrisposto al lavoratore.

N.d.R. E, pur se non espressamente indicato dal c.c.n.l., dell'indennità di contingenza.

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

Il divisore per ottenere la quota oraria è 165.

Minimi tabellari

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

Dal 1° novembre 2020

Livello	Posizione economica	Paga base nazionale	Quota E.BI.TE.N. (0,80%)	Paga base conglobata dal 01 Novembre 2020
A	A.1.	1.244,66	9,96	1.254,62
	A.2.	1.256,16	10,05	1.266,21
B	B.1	1.314,68	10,52	1.325,20
C	C.1.	1.413,90	11,31	1.425,21
	C.2.	1.456,25	11,65	1.467,90
	C.3.	1.499,25	11,99	1.511.24
D	D.1.	1.499,25	11,99	1.511,24
	D.2.	1.581,50	12,65	1.594,15
	D.3.	1.683,59	13,47	1.697,06
E	E.1.	1.683,59	13,47	1.697,06
	E.2. E.2. Q	1.817,17 1.894,03	14,54 15.15	1.831,71 1.909,18(*)
F	F.1. F.1. Q	2.007,01 2.160.72	16,06 17.29	2.023,07 2.178.01(*)
	F.2. F.2.Q	2.292,08 2.522.65	18,34 20.18	2.310,42 2.542,83(*)

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

Note alle tabelle

- Indennità di funzione: spetta ai lavoratori con qualifica di quadro, per 13 mensilità.

Richiamo in servizio

E.BI.TE.N.
Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)
C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198
Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it

Al lavoratore in riposo, richiamato in servizio con un preavviso non superiore a 24 ore, spetta, in caso di prestazione effettuata, un compenso forfettario aggiuntivo pari a € 6,00 orari.

Allineamento contrattuale

In caso di prima applicazione del c.c.n.l. 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.

Bilateralità

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 13 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 13 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

Per ogni biennio di anzianità - e fino ad un massimo di 5 - ad ogni lavoratore spetta un aumento in cifra fissa nelle seguenti misure:

Livello	Importi mensili
A.1	11,62
A.2	13,43

B.1	16,27
C.1	18,59
C.2	19,63
C.3	20,66
D.1	20,66
D.2	23,24
D.3	26,86
E.1	26,86
E.2	31,50
F.1	39,51
F.2	46,48

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

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

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

Elementi retributivi ultramensili

Mensilità aggiuntive

In occasione della ricorrenza natalizia a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati).

In caso di prestazione ridotta e/o di rapporti iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

Premi legati alla produttività

E' demandata alla contrattazione di 2° livello la determinazione di:

- un premio di produzione, in dipendenza dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nella cooperativa tramite le risultanze di indicatori aziendali. Il premio potrà essere erogato ai dipendenti solo in subordine alla distribuzione di ristorni ai soci;

- un elemento retributivo territoriale (E.R.T.), strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle cooperative sul territorio coinvolto, in termini di produttività, qualità o altro elemento che denoti la competitività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi svolti.

Indennità variabili

Indennità maneggio denaro

Spetta agli addetti normalmente e continuativamente a operazioni di cassa, con responsabilità per errori. L'indennità è commisurata al 3% della paga base nazionale.

Indennità professionali

Al personale inquadrato nei seguenti profili professionali saranno corrisposte le seguenti indennità mensili:

- infermiere generico: € 61,97;

- infermiere: € 154,94;

- fisioterapista, psicomotricista, terapista occupazionale, logopedista: € 154,94;

- medico: € 258,23;

- direttore aziendale: € 232,41.

Al direttore aziendale spetta inoltre un'indennità di direzione nella misura minima di € 180,76 mensili.

Indennità per affiancamento

Al lavoratore al quale è assegnata una temporanea funzione di affiancamento nei progetti di inserimento lavorativo di personale svantaggiato ai sensi dell'art. 4, L. n. 381/1991, è riconosciuta un'indennità pari a € 50,00, limitatamente al tempo concordato per l'affiancamento.

Corresponsione della retribuzione

La retribuzione viene corrisposta entro i 30 giorni successivi al mese di maturazione.

Durata della prestazione

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

La durata del lavoro normale è di 38 ore settimanali, computabili anche come orario medio in un periodo non superiore a 12 mesi.

La durata massima dell'orario di lavoro è pari a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi (elevabili fino a 12 mesi con accordo di 2° livello).

La durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media multiperiodale nell'arco dell'anno nei limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali. In tali casi le prestazioni eccedenti il normale orario giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare e i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Agli operai dei servizi all'infanzia, di istruzione e della comunità educativa è riconosciuto un impegno orario tra il 2% e il 6% dell'orario di lavoro (le percentuali sono stabilite dalla contrattazione di 2° livello) per la predisposizione dei materiali didattici ed educativi necessari all'espletamento della mansione, la programmazione delle attività e la progettazione dei percorsi di continuità educativa.

Servizio di reperibilità

La reperibilità può essere esterna, quando legata allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzata dalla pronta disponibilità dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi tra le parti in sede aziendale. I servizi e le figure professionali sono individuati dalla contrattazione aziendale.

La reperibilità va limitata ai periodi notturni, festivi e prefestivi con durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di reperibilità viene corrisposta un'indennità pari ad € 1,55 orari (modificabile dalla contrattazione di 2° livello). In caso di chiamata l'attività prestata viene computata come straordinario.

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

La reperibilità può essere interna, nei casi di servizi residenziali continuativi, con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione.

Oltre alla normale retribuzione, spetta un'indennità fissa di € 77,47 mensili. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura avente carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese, tale indennità verrà sostituita da un'indennità di € 5,16 giornalieri.

Laddove la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate vanno retribuite come straordinario.

Lavoro straordinario

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario settimanale.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni della retribuzione (non cumulabili tra loro nel senso che la maggiore assorbe la minore):

Lavoro straordinario	%
diurno	15
festivo	30
notturno (dalle 22.00 alle 6.00)	30
notturno festivo	50

Turnisti : ai lavoratori su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria.

Lavoro notturno

Il lavoro notturno è ammesso nel limite di 8 ore nelle 24 ore, riferito ad un periodo definito come media su base trimestrale.

In caso di lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è prevista un'indennità corrisposta per notte pari ad:

- € 6,20 per prestazioni oltre le 2 e fino a 4 ore;

- € 12,39 per prestazioni oltre le 4 e fino a 8 ore.

L'indennità non è dovuta fino alle 2 ore per notte e ai lavoratori che usufruiscono dell'indennità di turno.

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

Non si considera lavoro notturno, ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal c.c.n.l., quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali: vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente; necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore; necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura); esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Lavoro festivo

Per il lavoro ordinario prestato nei giorni festivi o di domenica spetta una maggiorazione del 15% da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Flessibilità

La cooperativa potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle 45 ore settimanali lavorate di orario multiperiodale (v. supra), per un massimo di 24 settimane annue.

A fronte del superamento dell'orario normale di lavoro, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate confluiranno nella banca ore.

In presenza di regimi di orario plurisettimanale il lavoro straordinario inizierà a decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito.

La flessibilità dell'orario di lavoro deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

Banca ore

L'attivazione della banca ore sarà concertata all'interno del contratto aziendale/territoriale o concordata fra cooperativa e singolo dipendente, anche successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro.

Possono confluire nella banca 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.

Il lavoratore deve dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva sua successiva diversa indicazione, per iscritto, la volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

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 sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

Resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruite.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare il 10% della forza occupata (5% per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana). Per le unità produttive con meno di 30 dipendenti tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

I riposi compensativi saranno goduti in gruppi di 4 o 5 ore e fruiti entro 2 settimane dalla data della prestazione offerta.

Sono esclusi dall'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre.

Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno della ricorrenza del S. Patrono.

La retribuzione delle festività cadenti in giorni infrasettimanali è compresa nella normale retribuzione mensile.

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.

Ex festività

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

Per la giornata del 4 novembre il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

Ferie

Per ogni anno di servizio spettano 26 giorni di ferie, calcolati su una prestazione su 6 giorni.

Nel caso di servizio inferiore a 12 mesi, spettano tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero, quelle inferiori non saranno considerate.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, queste saranno prolungate per il numero delle suddette festività.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Assenze

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia il lavoratore non in prova ha diritto al mantenimento del posto di lavoro, per assenza continuativa o frazionata, per un periodo di 6 mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco di 12 mesi nell'ultimo triennio. Per il lavoratore part-time, fermo restando il riferimento all'arco temporale di 3 anni, il periodo di conservazione del posto in caso di più assenze verrà riproporzionato alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione ove sia tempestivamente comunicata al datore e supportata da idonea documentazione medica ovvero ove sia di gravità tale da impedire il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore.

Ai lavoratori 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 dall'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 termine ancorché questi abbiano 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).

A coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza.

Nel caso di trattamento emodialitico i 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.

Superati i limiti di conservazione del posto il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e salva approvazione da parte del datore di lavoro, di un periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi durante il quale non si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Al lavoratore ammalato, su sua richiesta sarà prolungato il periodo di aspettativa per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici e che non si tratti di malattie croniche o psichiche.

Trattamento economico

La cooperativa corrisponderà al lavoratore:

a) per i primi 3 giorni (carenza) il 60% della retribuzione in atto qualora l'assenza sia superiore a 10 giorni e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari;

b) dal 4º giorno fino al 180º giorno un'integrazione della prestazione Inps fino a garantire il 100% del trattamento economico.

Per i soci la cooperativa farà riferimento a quanto previsto nel "modello di regolamento interno" di cui all'Allegato D del c.c.n.l. 15 luglio 2014.

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto

In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

In caso di malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Superati i limiti di conservazione del posto il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e salva approvazione da parte del datore di lavoro, di un periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi durante il quale non si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, il lavoratore potrà 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 al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Al lavoratore infortunato, su sua richiesta sarà prolungato il periodo di aspettativa per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici e che non si tratti di malattie croniche o psichiche.

Trattamento economico

Fermo restando che il giorno dell'infortunio è a carico della cooperativa, questa corrisponderà al lavoratore:

- il 1º, 2º, 3º giorno successivi alla data dell'evento il 60% della retribuzione percepita;

- per i giorni successivi al 4º fino a fine infortunio, un'integrazione della prestazione Inail fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio.

Maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera che viene anticipata per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico della cooperativa fino a concorrenza della intera retribuzione netta.

In armonia con la normativa legale dei congedi parentali, sono disciplinati i congedi su base oraria (frazioni a gruppi minimi di 4 ore).

Congedo matrimoniale

Ai lavoratori non in prova, in occasione del matrimonio, spetta un periodo di congedo retribuito della durata di 15 giorni di calendario.

Diritto allo studio

Partecipazione a corsi

Per il diritto allo studio sono concesse 150 ore annue individuali retribuite. Le ore di permesso utilizzabili nell'arco di un triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

Tali ore, fermo restando il limite individuale, 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.

Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, possono usufruire, su richiesta e nell'arco di un triennio, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

Permessi

Potranno essere concessi permessi retribuiti, con un preavviso di almeno 1 giorno: nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, il lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa retribuzione che sarà corrisposta entro la fine del mese successivo; oppure, in alternativa, potrà godere dei permessi nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione, e comunque non oltre il 30 giugno.

Devono essere concessi permessi straordinari retribuiti nei seguenti casi: 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), permessi ai donatori di midollo osseo nella misura necessaria alla effettuazione delle analisi di idoneità.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1º grado ed eccezionalmente di 2º grado), o nei casi di grave calamità naturale, le parti concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni di calendario.

In casi di forza maggiore i lavoratori potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Possono infine essere concessi permessi non retribuiti.

Congedi per violenza di genere

La lavoratrice inserita in percorsi relativi alla violenza di genere ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi, su base oraria (con almeno 4 ore giornaliere) o giornaliera nell'arco di 3 anni, percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.

La lavoratrice è tenuta ad un preavviso di almeno 7 giorni.

Il congedo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al t.f.r.

Aspettative

Aspettativa per motivi personali

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, 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 della cooperativa

Ritiro patente

Al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio sia tenuto al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia ritirata dall'autorità la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuta la conservazione del posto per un periodo di 9 mesi non retribuiti, durante i quali può essere assegnato ad altra attività lavorativa retribuita.

Sanzioni disciplinari

Tipologia delle sanzioni

Le infrazioni disciplinari del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale;

- rimprovero scritto;

- multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione base;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;

- licenziamento.

Comportamenti sanzionabili

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei lavoratori che:

a) non rispettino le norme e le regole stabilite nel c.c.n.l;

b) risultino assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 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 3 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.

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.

Licenziamento

In via esemplificativa e non esaustiva ricadono sotto il provvedimento del licenziamento con o senza preavviso le seguenti infrazioni:

- comportamenti penalmente rilevanti contro le persone della cooperativa o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui siano venuti in rapporto nello svolgimento della prestazione;

- comportamenti che integrino illeciti amministrativi;

- procedimento penale, concluso con sentenza di condanna o con riti alternativi al giudizio, per fatti estranei al rapporto ma che comunque valgano ad incidere sulla fiducia;

- 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 sospensione.

Estinzione del rapporto

Preavviso

Per la risoluzione del rapporto a tempo indeterminato sono previsti i seguenti periodi di preavviso, che decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese:

Anzianità di servizio	Giorni di calendario				
	F2, F1, E2	E1	D3, D2, D1, C3	C2	C1, B1, A2, A1
Fino a 5 anni	60	45	30	20	15
Da 6 a 10 anni	90	60	45	30	20
Oltre 10 anni	120	90	60	45	30

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.

La cooperativa può concedere permessi al lavoratore in uscita per favorire la sua formazione e la realizzazione di colloqui di lavoro, nonché trasmettere i suoi dati all'E.bi.te.n. per la ricerca di nuove occupazioni.

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297, inclusi i seguenti elementi: paga base nazionale, indennità di contingenza, scatti di anzianità, eventuali aumenti di merito e/o, superminimi, indennità non occasionali, accordi integrativi, tredicesima mensilità.

Assistenza integrativa

Le Parti si incontreranno per definire la decorrenza e le modalità di adesione nonché la contribuzione al Fondo F.AS.S.

Contrattazione integrativa

La contrattazione di II livello può essere alternativamente territoriale, aziendale, di filiera o in particolari contesti concordemente individuati dalle parti e si svolge nelle materie specificatamente individuate dal contratto nazionale, diverse e non ripetitive rispetto a quelle proprie della contrattazione nazionale e potrà stabilire specifiche e differenti norme in tema di orario di lavoro e di part time.

Particolari tipologie contrattuali

Apprendistato

Condizioni di applicabilità

Le imprese che occupano almeno 50 dipendenti non potranno assumere nuovi apprendisti professionalizzanti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti. A tale fine, non si computano 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.

Qualificazione professionale e durata

Le qualifiche ammesse non sono espressamente indicate dal c.c.n.l.

La durata minima è di 6 mesi, la durata massima è di 36 mesi.

La durata può arrivare fino a 60 mesi per le figure professionali con contenuti omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane.

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti per almeno 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno calcolati 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 caso la durata del contratto sarà ridotta di 6 mesi.

Inquadramento e retribuzione

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono inquadrati retributivamente:

- a 2 livelli inferiori rispetto alla destinazione finale, per la prima metà del periodo di apprendistato;

- ad 1 livello inferiore per la seconda metà del periodo.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello B saranno inquadrati per la prima metà al livello A1 e per la seconda metà al livello A2; gli apprendisti con destinazione finale al livello A2 saranno inquadrati al livello A1 per tutto il periodo.

Preavviso

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto con un preavviso di 15 giorni.

Attività formativa

La formazione di tipo professionalizzante - pari a 80 ore medie annue - è integrata, qualora previsto, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla cooperativa stessa

Le ore di formazione di base e trasversali o professionalizzanti effettuate 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.

Lavoro a termine

Nozione

Il contratto a termine è ammesso nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2015 e delle seguenti norme contrattuali.

Durata

La durata massima è stabilita in 36 mesi (40 mesi per i lavoratori svantaggiati di cui all'art. 4, L. n. 381/1991). Ai fini del computo della durata si tiene conto degli eventuali periodi svolti in somministrazione con mansioni di pari livello e categoria legale.

Condizioni di applicabilità

La facoltà di assunzione a termine o di proroga e/o rinnovo, oltre i 24 mesi, non è esercitabile dalle cooperative che al momento dell'assunzione risultino non aver trasformato in contratto a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente i 24 mesi, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto abbiano rifiutato il passaggio in servizio a tempo indeterminato e i lavoratori stagionali. La limitazione non si applica quando nel periodo precedente sia scaduto 1 solo contratto a termine.

Limiti numerici

Il numero massimo dei contratti a termine stipulabili in ciascuna cooperativa è pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (in forza al tempo dell'assunzione nel caso di inizio dell'attività in corso d'anno). Sono comunque ammessi 3 contratti a termine per impresa.

Sono esenti da limitazioni i contratti a termine stipulati nella fase di avvio di nuove attività, per ragioni sostitutive *(v. infra),* per stagionalità, con lavoratori di età superiore a 50 anni, per esenzioni da limitazione previste dalla legge.

La percentuale complessiva (contratti a termine + somministrazione) non potrà superare il 30% del personale a tempo indeterminato e degli apprendisti in forza al 1º gennaio dell'anno di assunzione.

Sostituzioni

E' consentito il ricorso al contratto a termine a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti (ad es. malattia, maternità, infortunio, congedi, aspettative in genere, concessione di part time a termine) e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, anche se assente solo per una parte dell'orario di lavoro.

E' consentito il ricorso a più contratti a termine con lo stesso lavoratore, stipulati per sostituzioni di personale con diritto alla conservazione del posto. Ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita di intervallo *(v. infra*).

Attività stagionali

Il ricorso al lavoro stagionale è possibile, oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, anche per attività:

- connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;

- concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere all'intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato. A titolo esemplificativo: centri estivi, campi scuola, attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole, potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi o invernali), attività di servizi in territori interessati da flussi turistici. Ulteriori specifiche attività stagionali potranno essere individuate dalla contrattazione di 2° livello.

Successione di contratti

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli sono pari a 7 giorni (contratti fino a 6 mesi) e 10 giorni (contratti superiori).

Gli intervalli non si applicano nei contratti a termine per ragioni sostitutive.

Contratto di somministrazione

In ogni unità produttiva sono ammessi contratti di somministrazione a termine nella misura massima del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato o apprendisti in forza al 1º gennaio dell'anno di assunzione.

Sono ammessi contratti di somministrazione a tempo indeterminato nella misura massima del 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1º gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento all'unità superiore della frazione uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, la percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione in somministrazione. La contrattazione di 2º livello può individuare limiti diversi.

Lavoro a tempo parziale

Instaurazione del rapporto

Il contratto a tempo parziale può essere stipulato anche con soci e dipendenti a termine e con apprendisti e deve essere stipulato in forma scritta, con indicazione della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare è ammesso nel limite del 35% dell'orario individuale part-time ed è retribuito con una maggiorazione del 27%.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i soci e dipendenti con contratto a tempo parziale quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare in presenza di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Clausole elastiche

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

Il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro, con indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che danno luogo all'applicazione delle clausole elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione ed i casi in cui il lavoratore può denunciare il patto.

Per le ore prestate in aumento spetta una maggiorazione del 30% mentre per le ore svolte con una differente collocazione temporale spetta una maggiorazione del 10%.

Decorsi 5 mesi dalla stipula del patto, il lavoratore potrà denunciare il patto in forma scritta, con un preavviso di 2 mesi, per 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, instaurazione di altra causa lavorativa.

Il lavoratore ha altresì la facoltà di concordare con il datore di lavoro la sospensione delle clausole per tutto il periodo durante il quale sussistano le suddette causali.

Trasformazione del rapporto

Su accordo scritto delle parti è ammessa la trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto è trasformato nuovamente a tempo pieno.

In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui egli assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, L. n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore, con figlio di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per l'espletamento di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto a tempo parziale.

La lavoratrice o il lavoratore possono chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto 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.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno

Il lavoratore genitore di portatori di handicap e di tossicodipendenti che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori.

I soci e i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla ASL, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente, anche a termine, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione della cooperativa, che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo o intermittente.

Il contratto può essere stipulato per esigenze aziendali di carattere tecnico-produttivo-organizzativo o sostitutivo, nonché in periodi temporali predeterminati (vacanze pasquali, nei mesi di luglio e agosto, dal 22 dicembre al 6 gennaio) e può in ogni caso essere stipulato con soggetti con più di 55 anni di età e con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25º anno di età.

Il contratto è ammesso per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate lavorative effettive nell'arco di 3 anni solari.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata, che non può essere inferiore ad 1 giorno lavorativo;

c) trattamento economico e normativo spettante e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione e tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;

f) misure di sicurezza necessarie in relazione all'attività.

Le ipotesi in cui è prevista l'indennità di disponibilità sono individuate dalla contrattazione di 2° livello, che determina anche l'importo (non inferiore a quello fissato con decreto del Ministero del lavoro).

Telelavoro

Per telelavoro si intende l'attività lavorativa prestata presso il domicilio del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro ed ha carattere volontario.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature e sono a suo carico le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione e il costo dei collegamenti telefonici.

L'orario sarà quello normale giornaliero e sarà distribuito a discrezione del lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato con accordo di 2° livello un periodo di reperibilità.

Nel telelavoro a tempo indeterminato la disdetta è esercitabile con un preavviso di 60 giorni (90 giorni se il lavoratore è disabile).

Lavoro agile

Il lavoro agile è una prestazione di lavoro subordinato che si esegue in parte all'interno e in parte all'esterno dell'azienda, con o senza utilizzo di strumenti tecnologici e senza postazione fissa durante i periodi di lavoro all'esterno.

Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato alla generalità dei lavoratori.

Potrà essere concordato con accordo di 2° livello un periodo di reperibilità.

Nel caso di rapporto a tempo indeterminato, il preavviso è di 60 giorni (90 giorni se il lavoratore è disabile).

Previdenza integrativa

Fondo pensione

Le Parti si riservano di costituire uno specifico Fondo di previdenza integrativa per il Sistema Impresa o, in alternativa, di aderire a un fondo esistente.