

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti e soci delle Cooperative Sociali, delle Cooperative ed Associazioni non lucrative esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale – educativo e di inserimento lavorativo e più in generale per tutti i servizi del terzo settore

TRA

UNCI rappresentata da Presidente Nazionale Pasquale Amico

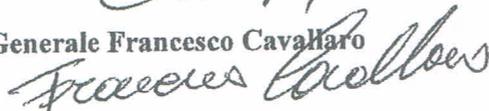


E

CISAL TERZIARIO rappresentata da Segretario Generale Caratelli Vincenzo



CISAL rappresentata da Segretario Generale Francesco Cavallaro



## INDICE

PREMESSA

TITOLO I Validità e sfera di applicazione del Contratto

pag. 4

TITOLO II Livelli di contrattazione nazionale e regionale o provinciali o aziendale

pag. 7

TITOLO III Diritti Sindacali e di Associazioni

pag. 9

TITOLO IV Decorrenza -Durata

pag. 11

TITOLO V Esclusività di Stampa -distribuzione contratti

pag. 11

TITOLO VI Efficacia del Contratto

pag. 12

TITOLO VII Classificazione del Personale

pag. 12

TITOLO VIII Mansioni promiscue- Mutamento mansioni-Jolly

pag. 16

TITOLO IX Assunzione -Documentazione -Visita medica

pag. 16

TITOLO X Periodo di prova

pag. 17

TITOLO XI Orario di Lavoro

pag. 17

TITOLO XII Lavoro a tempo determinato

pag. 21

TITOLO XIII Riposo settimanale- Festività- Permessi retribuiti-Permessi straordinari retribuiti-

Permessi non retribuiti

pag. 24

TITOLO XIV Flessibilità e Soste

pag. 26

TITOLO XV Congedo per matrimonio	pag. 27
TITOLO XVI Servizio militare-Volontariato	pag. 27
TITOLO XVII Assicurazioni – Assegni per nucleo familiare - Maternità	pag. 28
TITOLO XVIII Ferie	pag. 29
TITOLO XIX Aspettativa	pag. 30
TITOLO XX Malattia- Infortuni	pag. 31
TITOLO XXI Gratifica natalizia	pag. 31
TITOLO XXII Trattamento economico	pag. 31
TITOLO XXIII Aumenti periodici di anzianità	pag. 31
TITOLO XXIV Indennità in caso di morte	pag. 32
TITOLO XXV Corresponsione della retribuzione- reclami sulla busta paga	pag. 32
TITOLO XXVI Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso - Rientro	pag. 32
TITOLO XXVII Trattamento di fine rapporto	pag. 33
TITOLO XXVIII Cessione – Trasformazione dell'azienda –Liquidazione della Cooperativa	pag. 33
TITOLO XXIX Indumenti – attrezzi da lavoro	pag. 33

TITOLO XXX Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro

pag. 35

TITOLO XXXI Divieti

pag. 35

TITOLO XXXII Risarcimento danni

pag. 35

TITOLO XXXIII Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

pag. 36

TITOLO XXXIV Composizione delle controversie

pag. 37

TITOLO XXXV Codice disciplinare

pag. 38

TITOLO XXXVI Patronati

pag. 41

TITOLO XXXVII Assistenza sanitaria ed integrativa

pag. 41

TITOLO XXXVIII Previdenza Integrativa

pag. 42

TITOLO XXXIX Ente Nazionale Bilaterale

pag. 42

TITOLO XL Ente Nazionale di Mutualità

pag. 42

TITOLO XLI Contratti di Inserimento

pag. 42

TITOLO XLII Contratti di riallineamento

pag. 43

### **Premessa**

Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie ritengono di aver dato con il presente contratto, una importante risposta alle esigenze occupazionali in un settore così complesso come il Comparto Sociale.



L'esigenza della stipula del presente contratto è stata determinata anche dall'entrata in vigore della Legge 3 aprile 2001 n. 142 ed, in particolare, l'articolo 3 che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore e l'art.6 che prevede per le cooperative di cui alla circolare nr.96/1965 del Ministero del Lavoro la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai contratti collettivi applicabili e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 e dal D.LSG 276/03 e dalle nuove normative dettate dal Dlgs 81/2015.

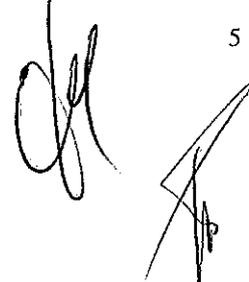
Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo di medio livello che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- Il secondo, di livello territoriale o aziendale, equiparato a quello nazionale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la



trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità ed interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da un fortissimo squilibrio come quello territoriale tra nord e sud del paese.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto istituti di garanzia contrattuale, a tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo e monitoraggio anche per denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

## TITOLO I

### VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

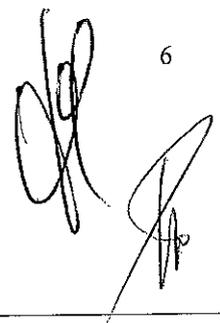
#### Art. 1

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sia a tempo indeterminato ed a tempo determinato e/o in qualsiasi altra tipologia prevista, dai regolamenti interni delle cooperative posti in essere per i dipendenti di tutte le Cooperative Sociali, anche disciplinate dalla legge 8 novembre 1991 n. 381 e successive modifiche ed integrazioni, esercenti attività nel settore socio sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

Il presente C.C.N.L. deve essere richiamato nel Regolamento delle Cooperative così come previsto dall'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142. Ss.mm.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.



Le OO.SS. firmatarie del presente contratto ribadiscono la volontà di stipula di un unico C.C.N.L. per i lavoratori del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo ed inserimento lavorativo.

A titolo indicativo le Cooperative sociali a cui si applica il presente C.C.N.L. sono quelle che:

- a) Svolgono interventi, gestiscono servizi nel comparto socio-sanitario, assistenziale - educativo ed attività connesse;
- b) Hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale, l'inserimento ed il reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate od in condizione di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali soggetti al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;
- c) Svolgono attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratori normodotati e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatori i soggetti avviati al lavoro.

A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

- comunità alloggio per minori;
- centro di formazione e/o di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriale;
- comunità terapeutiche per tossicodipendenti;
- comunità alloggio per portatori di handicap fisici e psichici;
- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziani;
- gestione di strutture protette;
- attività di inserimento lavorativo con presenze di persone svantaggiate, realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale;
- attività di recupero di persone svantaggiate anche attraverso strutture comunitarie residenziali o semiresidenziali;
- servizi di assistenza domiciliare integrata - ADI;
- asili nido;
- baby parking;
- prestazioni infermieristiche.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.



Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali, provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende e delle Cooperative all'applicazione del presente CCNL e di legge in materia di lavoro. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam". Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

## **TITOLO II**

### **Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale**

#### **Art. 2**

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

- a) contrattazione Nazionale: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione Territoriale: contratto integrativo regionale o provinciale od aziendale di settore equiparato a tutti gli effetti a quello nazionale.

#### **Art. 3**

La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Cooperative del Comparto sociosanitario-socio sanitario, socio educativo ed inserimento lavorativo il diritto di poter determinare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L..

Il presente C.C.N.L. è formato da una parte normativa la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti dia, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, ne procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di



presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) Costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b) Regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

#### Art. 4

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede Regionale o Aziendale.

Essa riguarda istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

*L'accordo territoriale regionale e/ o aziendale ha durata quadriennale.*

#### **Dotazione vestiario da lavoro**

Nella contrattazione di 2° livello verranno concordate tra le parti le quote di massa-vestiario da destinare ai dipendenti in base alla tipologia di lavoro svolto.

Nell'arco di vigenza del presente contratto potrà aversi una sola fase negoziale a livello regionale e/o aziendale da svolgere conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione territoriale deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del presente contratto;
- le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

### TITOLO III

#### Diritti Sindacali e di Associazione



### Art. 5

Le parti riconoscono che ciascun socio o lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L..

I soci e i lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in Legge n. 402, il 29 luglio 1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'azienda, visto anche la tipologia di nave/natante e/o motopesca azienda, ma in presenza di locali idonei su imbarcazioni di stazza superiore, può svolgersi anche all'interno della stessa nave, previo accordo tra Armatore/Comandante e marittimi imbarcati.

### Art. 6

In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, nelle aziende con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) soci e lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; nelle aziende da 101 (centouno) a 300 (trecento) soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali ed oltre questa soglia ogni 300 (trecento) soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

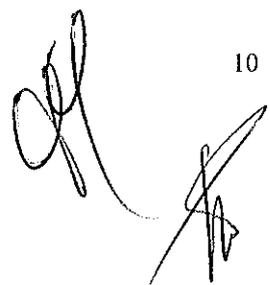
Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

I Dirigenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore effettivamente usufruire. Detto rimborso non rientra nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, a norma dell'art. 3 della Legge 402/1996.

### Art. 7

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente, di permessi fino ad un massimo di 20 ore annue nell'ambito aziendale.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..



I dirigenti sindacali, per le ore di permesso riceveranno un rimborso pari alle ore effettivamente usufruire. Detto rimborso è escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza.

#### **Art. 8**

Per i soci e i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

#### **Art. 9**

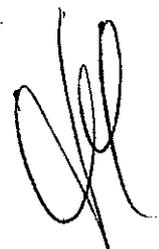
Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali come da delega firmata dal socio o dal lavoratore dipendente.

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente C.C.N.L. comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative aderenti e non, e per gli armatori in genere, (acquacoltori, piscicoltore e maricoltore) che applicano il presente contratto, verseranno alla Sede Centrale dell'UNCI un contributo, pari allo 0,50% del monte salari mensile corrisposto ai soci e ai lavoratori dipendenti, attraverso il versamento diretto o con la convenzione INPS.

#### **Art. 10**

Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente C.C.N.L., anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei soci, dei lavoratori dipendenti e delle cooperative.

**TITOLO IV**  
**Decorrenza - Durata**



**Art. 11**

Il presente C.C.N.L. decorre dal 01/07/2016 e scadrà il 30/06/2019 per la materia di natura economica scadrà il 30/06/2019

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

**TITOLO V**

**Esclusività di stampa- Distribuzione contratti**

**Art. 12**

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

**Art. 13**

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente C.C.N.L. al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

**Art 14**

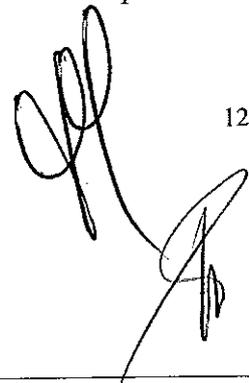
Le Cooperative del comparto socio-sanitario, assistenziale- educativo e di inserimento del lavoro sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo socio lavoratore, lavoratore e dipendente di ogni ordine e grado in servizio e/o neo assunto, copia del presente C.C.N.L..

**TITOLO VI**

**Efficacia del Contratto**

**Art. 18 .**

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.



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

## TITOLO VII

### Classificazione del Personale

#### Art. 19

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

#### **Area/categoria F**

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

- **F2:** Appartengono a quest'area, i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della Cooperativa sociale una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione dell'impresa
- **F1:** Responsabile di area aziendale strategica, direttore aziendale.

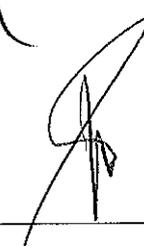
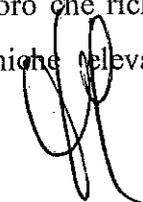
#### **Area/categoria E**

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

- **E2:** Responsabile di area aziendale
- **E1:** Psicologo, sociologo, pedagogista, medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo

#### **Area/categoria D**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per



l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

- D3:** Psicologo, sociologo, pedagogista, medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo;
- D2:** Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologo, sociologo, pedagogista, medico;
- D1:** Capoufficio, coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici, educatore professionale.

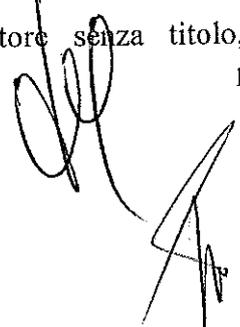
### **Area/categoria C**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

**C3:** Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatore professionale, assistente sociale, terapeuta della riabilitazione, infermiere professionale, consigliere di orientamento.

**C2:** Educatore senza titolo, impiegato di concetto, capo operaio, capo cuoco assistente domiciliare, operatore socio-assistenziale, addetto all'assistenza di base, maestra di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatore, animatore con titolo, infermiere generico, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatore dell'inserimento operativo.

**C1:** Operaio specializzato, impiegato d'ordine, cuoco, autista con patente D/K, autista soccorritore, autista accompagnatore, impiegato d'ordine, animatore senza titolo,



assistente domiciliare, operatore socio-assistenziale senza esperienza lavorativa,, addetto all'assistenza di base, operatore tecnico dell'assistenza, istruttore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, guida, operatore dei servizi informativi e di orientamento.

### **Area/categoria B**

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

**B1:** Operaio qualificato, autista con patente B/C, aiuto cuoco, addetto all'infanzia con funzioni non educative, addetto alla segreteria, assistente domiciliare, operatore socio-assistenziale, addetto all'assistenza di base non formato.

### **Area/categoria A**

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

**A2:** Bagnino, operaio generico, centralinista, addetto alla cucina.

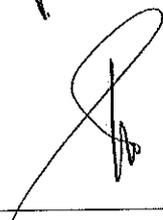
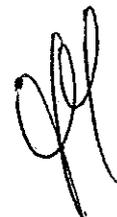
**A1:** Addetto alle pulizie, addetto alla sorveglianza e custodia locali, addetto all'assolvimento di commissioni generiche, addetto ai servizi di spiaggia, ausiliario.

I valori minimi tabellari mensili sono quelli appresso riportati.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle Parti.



<i>Categorie</i>	<i>Minimo contrattuale conglobato</i>	<i>Indennità di funzione</i>
F2	2.180,72	232,41
F1	1.909,50	154,95
E2	1.728,89	77,47
E1	1.601,79	-
D3	1.601,79	-
D2	1.504,67	-
D1	1.426,41	-
C3	1.426,41	-
C2	1.385,50	-
C1	1.345,21	-
B1	1.250,81	-
A2	1.195,13	-
A1	1.184,20	-

## TITOLO VIII

### Mansioni promiscue - Mutamento mansioni – Jolly

#### Art.20

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

#### Art. 21

Vengono considerati Jolly quei soci o quei lavoratori dipendenti cui la Cooperativa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nella attività stessa.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.





## TITOLO IX

### Assunzione - Documentazione - Visita Medica

#### Art. 22

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui presterà la sua opera;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
6. la durata dell'eventuale periodo di prova;
7. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

La Cooperativa deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione estratto della copia del presente C.C.N.L..

## TITOLO X

### Periodo di prova

#### Art.23

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

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

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente



prestate.

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

## TITOLO XI

### Orario di Lavoro

#### Art. 24

La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle i Cooperative sociali è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia. Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Cooperativa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

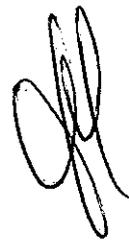
La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art. 25 è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddiviso in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze delle Cooperative sociali, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) ore e per un massimo di 16 (sedici) settimane all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La contrattazione regionale o provinciale o aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

La contrattazione regionale o provinciale aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro. (Job - sharing).



Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa regionale o provinciale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dalla Cooperativa senza esserne autorizzato.

Il trattarsi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le Parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le Parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del DM del 30 agosto 1999.

Sempre in osservanza alle occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione di orario sancita dall'art. 1 del DRL 15 marzo 1923 n. 692 approvata con RDL del 6 dicembre 1923 n. 2657 e pubblicato nella GU numero 299 del 21 dicembre 1923, sono considerate tali le figure professionali, quali ad esempio:

- a) Custodi;
- b) Guardiani diurni e notturni;
- c) Portieri;
- d) Uscieri ed inservienti;
- e) Personale addetto ai lavori di carico e scarico;
- f) Addetti ai centralini telefonici privati,
- g) Personale addetto alla estinzione degli incendi,
- h) Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione ed inumidimento.

## **Art. 25**

### **Lavoro Straordinario**

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 160



(centosessanta) ore annue. Il socio e il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i soci e i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% (quindici percento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale (c. d. lavoro supplementare);
2. 25% (venticinque percento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
3. 40% (trentacinque percento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
4. 40% (quaranta percento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
5. 50% (cinquanta percento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro ne può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

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

#### **Art. 26**

##### **Lavoro Notturno**

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti percento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

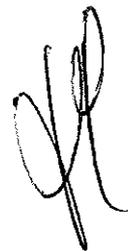
#### **Art. 27**

##### **Lavoro domenicale**

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 6% (sei percento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

#### **Art. 28**

##### **Lavoro festivo**



Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

#### **Art. 29**

##### **Lavoro fanciulli ed adolescenti**

L'orario di lavoro dei minori di età, tra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti, non può superare le 7 (sette) ore giornaliere e le 35 (trentacinque) settimanali.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e mezza). Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e mezza), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte, insieme agli altri orari.

## **TITOLO XII**

### **Lavoro a tempo determinato**

#### **Art. 30**

Possono essere stipulati contratti a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

- 1-periodi di più intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- 2-per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la funzionalità della struttura durante il periodo programmato di ferie;
- 3-esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali delle cooperative;
- 4-effettuazione di attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché promozionale, anche in collaborazione con A.S.L., provincie, regioni, comuni, Ministeri od altri Enti ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- 5-sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito;
- 6-in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico nonché in caso di impugnativa di licenziamento fino alla definizione del giudizio;



7-sostituzione del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa non retribuita, infortunio, permessi, servizio militare, servizio civile);

8- assunzione di lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo B) di cui all'art. 1 della legge n. 381/1991 [2] il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.

### **Limiti percentuali**

Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti a termine nelle predette ipotesi non può superare il 30% del personale a tempo indeterminato, con esclusione dei casi di sostituzione per ferie, progetti di ricerca, assenze con diritto alla conservazione del posto e lavoratori svantaggiati. E' comunque consentita la stipulazione di almeno 3 contratti di lavoro a termine.

I limiti indicati possono essere superati previo accordo aziendale.

## **Art. 31**

### **Lavoro part-time, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti**

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con indicazione dell'eventuale periodo di prova, della durata della prestazione e della qualifica assegnata.

Il trattamento economico e normativo viene stabilito secondo criteri di proporzionalità rispetto all'entità della prestazione (per la tredicesima mensilità va corrisposta una quota pari all'8,33% della retribuzione percepita per le ore lavorate).

Sono ammesse prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale.

### **Tipologie di contratto**

Il rapporto di lavoro può essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Per le prestazioni di lavoro part-time misto ai lavoratori che già percepivano una maggiorazione del 10% sulla retribuzione globale di fatto, questa viene mantenuta come indennità ad personam in cifra fissa.

### **Orario di lavoro**

La durata della prestazione lavorativa individuale non può essere inferiore ai seguenti limiti [3] :

- 12 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;
- 52 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
- 624 ore nel caso di orario annuale ridotto.

E' comunque ammessa la stipulazione di contratti che prevedano una prestazione individuale inferiore ai limiti sopra indicati per un numero massimo di lavoratori pari al 10% dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente.

### **Lavoro supplementare**

Il ricorso al lavoro supplementare è consentito nella misura massima del 50% dell'orario individuale settimanale di tipo orizzontale, nel rispetto dell'orario giornaliero di 8 ore, in presenza delle seguenti esigenze:

- necessità di garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;
- punte di più intensa attività cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- sostituzione di assenze con diritto alla conservazione del posto.

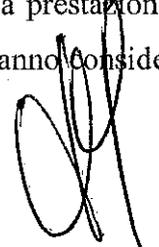
Le prestazioni di lavoro supplementare possono essere recuperate, fino al 50% del loro ammontare, con riposi compensativi entro i 6 mesi successivi a quello di effettuazione; le rimanenti ore vengono retribuite con la maggiorazione del 27% della quota oraria della retribuzione globale.

### **Clausole flessibili**

Con apposito patto scritto tra datore di lavoro e lavoratore possono essere introdotte clausole flessibili, con cui variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia in caso di tipo di contratto orizzontale, verticale o misto.

In tale patto le parti possono stabilire, in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale nella giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese, all'anno, e in caso di tempo parziale misto, un arco temporale risultante dalla combinazione delle due ipotesi sopradette.

Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese della collocazione temporale riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.



## **Clausole elastiche**

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, con apposito patto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o in periodi nei quale non era prevista). Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

In caso di aumento della prestazione nelle giornate nelle quali è già prevista una prestazione lavorativa si potranno utilizzare anche le clausole flessibili.

Decorsi 5 mesi dalla data di stipulazione del patto e accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto in forma scritta, per una delle seguenti documentate ragioni:

- gravi esigenze di carattere familiare;
- esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- attività di studio e formazione.

E' data comunque facoltà al lavoratore di sospendere le clausole elastiche o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause suindicate.

I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

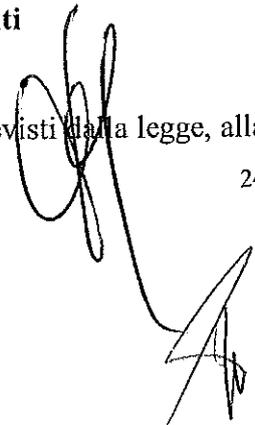
## **TITOLO XIII**

### **Riposo settimanale – Festività- Permessi retribuiti**

#### **Permessi straordinari retribuiti – Permessi non retribuiti**

#### **Art. 32**

Il socio o il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla



quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

### Art. 33

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente C.C.N.L., i giorni appresso specificati:

**a) festività nazionali:**

25 aprile;

1 maggio;

2 giugno;

**b) festività infrasettimanali**

il primo giorno dell'anno,

l'Epifania,

il giorno del lunedì di Pasqua

il 15 agosto;

il 1 novembre;

l'8 dicembre;

il 25 dicembre;

il 26 dicembre;

la solennità del Santo Patrono.

Durante la navigazione, i turni di servizi continuano anche nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo pari al numero delle domeniche e ai giorni di festività infrasettimanali trascorsi in navigazione. Nei giorni semifestivi, vigilia di Natale e vigilia di Pasqua sarà riconosciuta ai marittimi in navigazione mezza giornata di riposo compensativo.

### Art. 34

A soci o ai lavoratori dipendenti dovranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 32 (trentadue) ore all'anno e sono concessi, in sostituzione delle festività abolite, a richiesta del socio o del lavoratore dipendente tenendo conto, comunque, delle esigenze di lavoro della cooperativa.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio o il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.



In casi speciali e giustificati il socio o il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

#### **Art. 35**

Le parti convengono che, il socio o il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

<b>EVENTI</b>	<b>GIORNI</b>
a) matrimonio di un figlio	1 giorno
b) nascita o adozione di un figlio	2 giorni
c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	2 giorni
d) decesso di un suocero, di un nonno	1 giorno
e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.	

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro ed il lavoratore dipendente 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 il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

#### **Art. 36**

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.



## **TITOLO XIV**

### **Flessibilità e Soste**

#### **Art. 37**

#### **Flessibilità**

A causa della tipologia produttiva le cooperative possono trovarsi di fronte all'esigenza di praticare prestazioni lavorative in regime di flessibilità in occasione di eventi di natura eccezionale.

La flessibilità può essere negativa:

- in caso di mancata richiesta di mercato;
- di previsioni non programmate;
- interventi urgenti a seguito di guasti;
- produzione che richiede un numero inferiore di mano d'opera;
- esaurimento di semi lavorati.

La flessibilità può essere positiva:

- operazioni promozionali;
- assenze eccezionali di personale;
- massima domanda di prodotti sul mercato;
- produzione che richiede un numero superiore di mano d'opera.

In caso di flessibilità negativa verranno corrisposte sempre le quaranta ore di retribuzione ma verrà addebitato il numero di ore prestate in meno.

In caso di flessibilità positiva verranno corrisposte sempre le quaranta ore di retribuzione ma verrà accreditato il numero di ore prestate in più.

Il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità è di 152 ore per tredici settimane.

## **TITOLO XV**

### **Congedo per matrimonio**

#### **Art. 38**

Al socio o al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, per i soci e per i lavoratori dipendenti decorrerà la normale retribuzione mensile.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal socio o dal lavoratore dipendente,



salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

## **TITOLO XVI**

### **Servizio militare –Volontariato**

#### **Art.39**

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303. Al socio o al lavoratore dipendente ripresentatosi nel termine di 30 (trenta) giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto - agli effetti della anzianità - il periodo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti, comunque, il socio o il lavoratore dipendente ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto di lavoro.

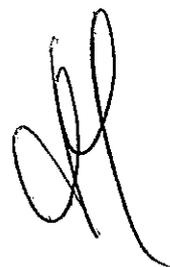
Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

#### **Art. 40**

Per il socio o il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal DPR n. 61 del marzo 94, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai soci o ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.

Ai soci o ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/97 e n. 266/91, le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.



## TITOLO XVII

### Assicurazioni –Assegni per il nucleo familiare – Maternità

#### Art.41

Tutti i soci e i lavoratori dipendenti sono assicurati a norma di legge per l'invalidità, la vecchiaia, la disoccupazione, gli infortuni sul lavoro e le malattie.

I contributi previsti sono dovuti sul salario convenzionale contrattuale comprensivo dell'importo fisso, dei ratei di ferie, festività, di 13<sup>a</sup> mensilità, valore mensa ai fini previdenziali forfettizzati come da tabelle allegate ai contratti di lavoro.

L'ammontare dei contributi è ripartito tra la cooperativa ed i soci e i dipendenti secondo le percentuali previste dalle norme legislative sulla previdenza ed assistenza. Eventuali sgravi saranno ripartiti secondo le leggi vigenti. Qualora i fatti o situazioni particolari lo richiedano le parti firmatarie del presente CCNL potranno incontrarsi e prendere decisioni sull'argomento.

#### Art. 42

##### Assegno per il nucleo familiare

Gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti ai marittimi nelle misure e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

#### Art. 43

##### Gravidanza e puerperio

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post-parto, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001.

Spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua:

- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- in caso di abbandono del figlio da parte della madre;
- se il bambino è affidato esclusivamente al padre;

The image shows three handwritten signatures or initials in black ink. One is a large, stylized signature on the left, another is a smaller signature above it, and a third is a signature on the right side of the page.

Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purchè, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, articolo 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa il socio o il dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833.

I periodi di assenza facoltativa devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

## TITOLO XVIII

### Ferie

#### Art. 44

Il socio e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 (quattro) settimane.

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze della Cooperativa, e quelle dei soci e dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il socio e il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.



Durante il periodo di ferie spetta al socio e al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto.

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

## **TITOLO XIX**

### **Aspettativa**

#### **Art. 45**

Al socio e al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.

Il socio o il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

La Cooperativa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al socio o al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Al socio o al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- a. che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b. che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c. che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

## **TITOLO XX**

### **Malattia - Infortuni**

#### **Art. 46**

si rinvia a quanto previsto dalle norme di legge sulle assicurazioni ex IPSEMA oggi INPS

## **TITOLO XXI**

### **Gratifica natalizia**



#### **Art. 47**

In occasione delle feste natalizie la Cooperativa dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso la Cooperativa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero.

### **TITOLO XXII**

#### **Trattamento economico**

#### **Art. 48**

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale di cui all'art. 20 del presente C.C.N.L.;
- b) eventuali scatti di anzianità previsti dal titolo successivo.

La quota oraria della retribuzione per tutti i soci e i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

### **TITOLO XXIII**

#### **Aumenti periodici di anzianità**

#### **Art. 49**

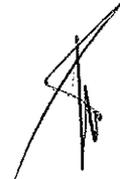
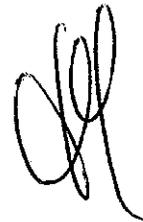
L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella Cooperativa, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 3% (tre percento) della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al socio o al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

### **TITOLO XXIV**

#### **Indennità in caso di morte**



### Art. 50

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

## TITOLO XXV

### Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga

#### Art. 51

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile ed entro il 10 di ogni mese .

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente un prospetto di paga per i dipendenti assunti con legge 250/58 e/o la busta paga in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'Armatore (Soc. Cooperativa o Associazione Armatoriale o altro ente armatoriale), il nome ed il cognome del socio o del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

## TITOLO XXVI

### Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso - Rientro

#### Art. 52

#### Risoluzione del rapporto di lavoro- Preavviso

Per la risoluzione del rapporto di lavoro, che deve essere comunicata per iscritto, sono previsti i seguenti periodi di preavviso (espressi in giorni di calendario):

Anzianità di servizio	Giorni			
	F2, F1, E2	E1, D3, D2, D1, C3	C2	C1, B1, A2, A1
Fino a 3 anni	90	45	30	15
Oltre 3 anni	120	60	45	30

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui all'art. 74 del presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

## **TITOLO XXVII**

### **Trattamento di fine rapporto**

#### **Art. 53**

Al socio o al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

## **TITOLO XXVIII**

### **Cessione – Trasformazione dell'Azienda – Liquidazione della Cooperativa**

#### **Art. 64**

In caso di la cessione e/o il fallimento o liquidazione coatta dell'Armatore qualunque sia la forma giuridica costituita per i marittimi imbarcati ed i soci lavoratori si fa espresso riferimento alle disposizioni di legge in materia.

## **TITOLO XXIX**

### **Indumenti - attrezzi di lavoro**

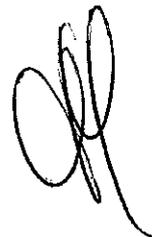
#### **Art. 65**

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto. Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto alla Cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.



In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

## TITOLO XXX

### Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore- ambiente di lavoro

#### Art. 66

Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la Cooperativa sociale fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare i lavoratori:

osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;



non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori dipendenti;

si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

contribuiscano, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti durante il lavoro.

Per tutto ciò non espressamente indicato nel contratto, trova applicazione quanto disposto dal D. Lgs 81/08 (Ex 626).

## **TITOLO XXXI**

### **Divieti**

#### **Art. 67**

E' proibito al socio e al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

## **TITOLO XXXII**

### **Risarcimento danni**

#### **Art. 68**

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio o al lavoratore e/o al dipendente non appena l' Armatore ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci percento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al dipendente a qualsiasi titolo.

## **TITOLO XXXIII**

### **Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione**

#### **Art. 69**

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right. They appear to be initials or full names written in a cursive style.

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da membri di cui nominati dalle Organizzazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L..

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) Esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella cooperativa del presente C.C.N.L. e della contrattazione integrativa territoriale.
- b) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione territoriale;
- d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo socio o lavoratore dipendente della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) Definire la classificazione del personale, come previsto dal presente C.C.N.L.;
- h) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa dal presente C.C.N.L..

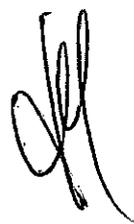
## TITOLO XXXIV

### Composizione delle controversie

#### Art. 70

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente C.C.N.L., è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione indicata nel presente del presente C.C.N.L..



I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai soci o dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

La Commissione di cui all'art. 70 del presente C.C.N.L., ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

## TITOLO XXXV

### Codice disciplinare

#### Art. 71

#### **Doveri del socio e del lavoratore dipendente**

Il socio o il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza.

**Disposizioni disciplinari.** – I soci e i lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con :

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

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del socio o del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il socio o il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al socio o al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al socio o al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti che:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la Cooperativa;
- f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente C.C.N.L. in Cooperativa, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale della Cooperativa .

E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo.

Ai sensi della normativa sui licenziamenti individuali si precisa che:

- Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta alla cooperativa.



- Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del socio o del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la cooperativa è tenuta a riassumere il socio o il lavoratore dipendente entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno.

- L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

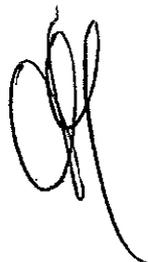
## Art. 72

### Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art.7, L.300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al socio o al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) Diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti;
- b) Furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda.
- c) Condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
- d) Gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda.



- e) Abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.

## **TITOLO XXXVI**

### **Patronati**

#### **Art. 73**

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle Cooperative, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L., si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle Cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente della Cooperativa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle Cooperative per informazioni di carattere generale.

## **TITOLO XXXVII**

### **Assistenza sanitaria ed integrativa**

#### **Art. 74**

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone, tre per ogni parte stipulante il presente C.C.N.L., per individuare i sistemi, gli strumenti e

The image shows three handwritten signatures or initials in black ink. The first is a stylized 'AC' with a long horizontal stroke extending to the left. The second is a more complex, cursive signature. The third is a shorter, more compact signature.

gli schemi applicativi nel campo dell'assistenza sanitaria ed integrativa nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

Fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di accedere o no, ovvero, esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla Commissione stessa

## **TITOLO XXXVIII**

### **Previdenza integrativa**

#### **Art. 75**

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone tre per ogni parte stipulante il presente C.C.N.L., per individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo della previdenza integrativa, nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

E' fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di aderire o no, ovvero esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla Commissione stessa.

## **TITOLO XXXIX**

### **Ente Nazionale Bilaterale**

#### **Art. 76**

Le Parti convengono di istituire la costituzione di un Ente Nazionale Bilaterale.

## **TITOLO XL**

### **Ente Nazionale di Mutualità**

#### **Art. 77**

Le Parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone tre per ogni parte stipulante il presente C.C.N.L., per individuare eventuali sistemi, e strumenti applicativi per la costituzione di un Ente Nazionale di Mutualità.

## **TITOLO XLI**

### **Contratti di inserimento**

#### **Art. 78**



L'assunzione a tempo indeterminato di soci o di lavoratori dipendenti privi di specifica esperienza lavorativa, si applica per un periodo di 24 (ventiquattro ) mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- a) primo anno 85% (ottantacinque percento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento,
- b) secondo anno 90% (novanta percento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

L'instaurazione del rapporto di lavoro con Contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

## TITOLO XLII

### Contratti di riallineamento

#### Art. 79

Il presente C.C.N.L. recepisce l'intera normativa vigente in tema di Contratti di Riallineamento retributivo.

#### **Proprietà privata.**

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad Enti, Organizzazioni, Imprese e Privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

