



PROTOCOLLO DI INTESA TRA ANPIT E CONFIAP

Il giorno 25 Luglio 2019 alle ore 15.00 si sono incontrate a Roma le delegazioni delle Associazioni ANPIT e CONFIAP al fine di ricercare un'intesa che ne rafforzi la presenza sui territori, implementando la tutela sindacale dei propri associati e l'offerta dei servizi alle imprese.

- L'ANPIT – Associazione Nazionale Per l'Industria ed il Terziario - è un'Associazione datoriale che opera su tutto il territorio nazionale e svolge la propria attività di tutela dei diritti degli associati operanti in molteplici settori quali, tra gli altri, Commercio, Turismo, Servizi, Metalmeccanica offrendo loro, oltre ad altri servizi, prestazioni in materia di assistenza nella gestione delle risorse umane soprattutto attraverso l'applicazione dei CCCC.NN.LL. di cui è firmataria;
- CONFIAP - che opera a livello nazionale ed è formata da organismi associativi territoriali che tutelano gli interessi di artigiani, commercianti, pubblici esercizi ed operatori del terziario.

Le parti, come sopra indicate, premesso che:

- ANPIT e CONFIAP hanno manifestato il reciproco interesse affinché CONFIAP aderisca ad ANPIT come Associazione esterna, mantenendo la piena autonomia economica - finanziaria e organizzativa.
- CONFIAP riconosce e condivide le finalità statutarie dell'ANPIT e all'indomani dell'associazione alla medesima è interessata a costituire una sinergia operativo-funzionale per l'applicazione dei CCCC.NN.LL. da parte dei propri associati ed una sinergia per i servizi sul territorio;

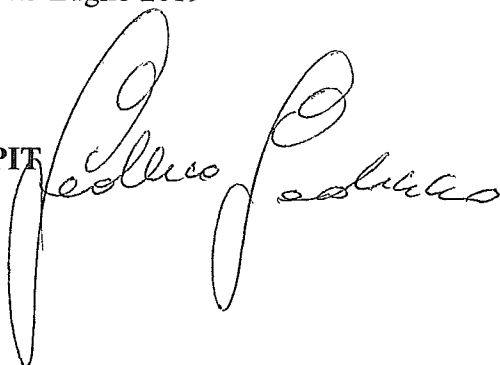
si stipula e conviene quanto segue

- Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- ANPIT accetta l'adesione di CONFIAP,

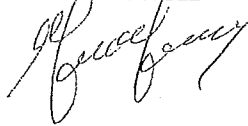
- CONFIAP si impegna a far versare la quota di iscrizione equivalente a quella richiesta da ANPIT per le aziende che applicano i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalla stessa.
- Con il presente protocollo le strutture CONFIAP-ANPIT saranno sede ANPIT a tutti gli effetti ed esporranno all'esterno dei propri locali la targhetta contenente il logo e la denominazione "ANPIT";
- ANPIT e CONFIAP convengono sull'assunto che nulla potrà essere reciprocamente preteso d'ulteriore per i servizi qui esposti.
- Il presente protocollo d'intesa ha validità 12 mesi dalla data di stipula e sarà rinnovato tacitamente salvo comunicazione con raccomandata a/r o tramite PEC entro due mesi dalla scadenza.

Roma, li 25 Luglio 2019

Per ANPIT

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Paolo Padellaro". The signature is written in a cursive style with large, sweeping loops.

Per CONFIAP

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Giacca". The signature is written in a cursive style with large, sweeping loops.

UNCI

Unione Nazionale Cooperative Italiane

CISAL Terziario, FAILMS CISAL Metalmeccanici e CISAL Edili

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

per i Dipendenti e Soci Lavoratori delle

COOPERATIVE

esercenti attività nei settori

**TERZIARIO E SERVIZI
FACILITY MANAGEMENT
LAVORAZIONI MECCANICHE
LAVORI EDILI AUSILIARI**

Roma, 24 febbraio 2015

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

per i Dipendenti ed i Soci Lavoratori delle

COOPERATIVE

esercenti attività nei settori

**TERZIARIO E SERVIZI
FACILITY MANAGEMENT
LAVORAZIONI MECCANICHE
LAVORI EDILI AUSILIARI**

*Tra UNCI, ANPIT – CISAL Terziario, FAILMS CISAL Metalmeccanici, CISAL Edili e CISAL
sottoscritto il 24 febbraio 2015*

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

© 2015 UNCI - ANPIT / CISAL Terziario, FAILMS CISAL Metalmeccanici, CISAL Edili - CISAL

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne imbiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (C/NEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Cooperative ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

Sedi Nazionali

UNCI: *Unione Nazionale Cooperative Italiane*

C.F./P. IVA 02688100581

Via San Sotero, n. 32- 00165 ROMA

Tel: 06.39366729 – 06.39367290/291

Sito Internet: www.unci.eu

ANPIT: *Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario*

C.F. 97730240583

Via delle Montagne Rocciose, n. 31 - 00144 Roma

Tel: 06.45675950

Sito internet: www.anpit.it

CISAL Terziario: *Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo*

C.F. 97086090582

Via Cristoforo Colombo, n. 115 – 00147 ROMA

Tel: 06.88817603

Fax: 06.54220052

Sito Internet: www.cisal-terziario.it

FAILMS CISAL METALMECCANICI: *Federazione Autonoma Italiana Metalmeccanici e Servizi*

C.F. 97752950580

Via Cristoforo Colombo, n. 115 – 00147 ROMA

Tel: 06.88817603

Fax: 06.54220052

Sito Internet: www.cisal-metalmeccanici.it

CISAL EDILI: *Federazione nazionale sincati autonomi lavoratori edili*

C.F. 92017670792

Via Torino, n. 95 – 00184 ROMA

Tel: 06.3211627

Fax: 06.3212521

Sito internet: www.cisal.org

C.I.S.A.L.: *Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori*

C.F. 80418520583

Via Torino, n. 95 – 00184 ROMA

Tel: 06.3211627

Fax: 06.3212521

Sito internet: www.cisal.org

EN.BI.M.S.: *Ente Bilaterale Metalmeccanici e Servizi*

C.F. 97755240583

Via Cristoforo Colombo, n. 115 – 00147 ROMA

Tel: 06.88816384/5

Fax: 06.51530536

Sito internet: www.enbims.it

CISAL Terziario

Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo

Sede Nazionale: Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 Roma

Tel: 06 88816385 – fax 06 54220052

Segretario Generale: Vincenzo Caratelli

Per informazioni e quesiti: info@cisal-terziario.it

Per informazioni e chiarimenti sulla contrattazione: infocontratti@cisal-terziario.it

Per le Sedi Regionali e Provinciali di CISAL Terziario e i relativi Responsabili
consultare il sito: www.cisal-terziario.it

FAILMS CISAL METALMECCANICI

Federazione Autonoma Italiana Metalmeccanici e Servizi

Via Cristoforo Colombo, n. 115 – 00147 ROMA

Tel: 06.88817603

Fax: 06.54220052

Sito Internet: www.cisal-metalmeccanici.it

CISAL EDILI

Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Edili

Via Torino, n. 95 – 00184 ROMA

Tel: 06.3211627

Fax: 06.3212521

Sito internet: www.cisal.org

L'anno 2015, il 24 febbraio, presso la sede dell'UNCI, Via San Sotero, n. 32 - 00165 Roma (RM)

fra

UNCI: Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Pasquale Amico, dal Vice Presidente Antonio Bruni, dal Segretario Generale Maria Pia Di Zitti, con l'assistenza del Responsabile Ufficio Contratti Collettivi Serafino Nucera;

ANPIT: Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco e dai componenti di Giunta Franco Ravazzolo, Nuzzo Gavino, Enzo Pavesi e Emanuele Ponturo e dai Delegati Michela Marcellan e Fabio Biagi;

e

CISAL Terziario: Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo rappresentata dal Segretario Generale Vincenzo Caratelli e dai componenti di segreteria Paolo Magri, Antonio Cassano, Giovanni Giudice, Luca Di Oto, nonché Alice Fioranzato, Antonio Castaldi e Luca Gaburro;

FAILMS CISAL METALMECCANICI: Federazione Autonoma Italiana Metalmeccanici e Servizi rappresentata dal Commissario Fulvio De Gregorio e dai Coordinatori Nazionali Fernando Vergine e Gualtiero Barletta;

CISAL EDILI: Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Edili rappresentata dal Segretario Generale Rosario Costa

con l'assistenza di:

CISAL: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro e i Segretari Confederali Fulvio De Gregorio e Pietro Venneri;

è stato stipulato

il presente CCNL per i Dipendenti e i Soci Lavoratori delle Cooperative dei settori:

TERZIARIO e SERVIZI, FACILITY MANAGEMENT, LAVORAZIONI MECCANICHE e LAVORI EDILI AUSILIARI

con validità dal 1° marzo 2015 al 28 febbraio 2018.

Le Parti, al fine di agevolare gli Operatori che utilizzeranno il presente CCNL, concordano di predisporre, come strumento di lavoro, anche la Sintesi Contrattuale, allegata alla stampa del presente Contratto. Tale sintesi, in giudizio, non potrà sostituirsi al CCNL.

UNCI

Unione Nazionale Cooperative Italiane

Sede Nazionale: Via San Sotero, n. 32 - 00165 ROMA

Tel: 06.39366729 – 06.39367290/291

Presidente Nazionale: Pasquale Amico

Sito Internet: www.unci.eu

E.mail: segreteriaipresidente@unci.eu

ANPIT

Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario

Sede Nazionale: Via delle Montagne Rocciose, n. 31 - 00144 Roma

Tel: 06.45675950

Presidente Nazionale: Federico Iadicicco

Sito internet: www.anpit.it

E.mail: info@anpit.it

INDICE

| Titolo | Art. | Descrizione | Pag. |
|----------------------------|--------|---|------|
| | | Indice | 7 |
| | | Premessa | 11 |
| DISCIPLINA GENERALE | | | |
| I | 1, 2 | Il CCNL “Terziario e Servizi, Facility Management, Lavorazioni Meccaniche e Lavori Edili Ausiliari” | 19 |
| II | 3-12 | Diritti Sindacali e d’Associazione | 20 |
| III | 13-19 | Livelli di Contrattazione | 22 |
| IV | 20, 21 | Commissioni Paritetiche Nazionali e Locali | 27 |
| V | 22, 23 | CCNL: Decorrenza e Durata | 28 |
| VI | 24-26 | CCNL: Stampa e Distribuzione | 29 |
| VII | 27 | CCNL: Efficacia | 30 |
| VIII | 28 | CCNL: Definizioni | 30 |
| IX | 29 | Mobilità e Mercato del Lavoro | 34 |
| X | 30, 31 | Gli Istituti del nuovo Mercato del Lavoro | 35 |
| XI | 32-36 | Lavoro a tempo Parziale | 38 |
| XII | 37-45 | Lavoro a tempo Determinato | 41 |
| XIII | 46 | Contratti di Lavoro Espansivi | 45 |
| XIV | 47 | Contratti di Lavoro Difensivi | 45 |
| XV | 48 | Lavoro Ripartito | 46 |
| XVI | 49-60 | Telelavoro | 46 |
| XVII | 61-65 | Lavoro Intermittente | 49 |
| XVIII | 66-68 | Contratto di Somministrazione di Lavoro | 51 |
| XIX | 69,70 | Socio Lavoratore | 53 |
| XX | 71 | Lavoratori di Prima Assunzione | 54 |
| XXI | 72-74 | Costituzione del rapporto di lavoro | 54 |
| XXII | 75 | Periodo di Prova | 56 |
| XXIII | 76-78 | Mansioni del Lavoratore | 57 |
| XXIV | 79-83 | Attività in edilizia | 57 |
| XXV | 84 | Orario di Lavoro | 59 |
| XXVI | 91 | Personale non soggetto a Limitazione d’orario | 61 |
| XXVII | 92,93 | Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale | 62 |
| XXVIII | 94 | Permessi | 63 |
| XXIX | 95-96 | Festività e Festività abolite | 65 |
| XXX | 97 | Intervallo per la consumazione dei Pasti | 66 |
| XXXI | 98 | Congedo per Matrimonio | 66 |
| XXXII | 99 | Volontariato | 67 |

| | | | |
|----------------------------|---------|---|-----|
| XXXIII | 100-101 | Maternità | 67 |
| XXXIV | 102 | Ferie | 71 |
| XXXV | 103 | Malattia o Infortunio non professionali | 71 |
| XXXVI | 104 | Malattia o Infortunio professionali | 75 |
| XXXVII | 105 | Aspettativa non retribuita per Grave Malattia o Infortunio propri o di un familiare | 76 |
| XXXVIII | 106 | Polizze Infortuni professionali od extraprofessionali | 77 |
| XXXIX | 107 | Gratifica Natalizia o Tredicesima mensilità | 77 |
| XL | 108-111 | Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) | 78 |
| XLI | 112 | Cessione - Trasformazione dell'Azienda..... | 80 |
| XLII | 113 | Solidarietà contrattuale difensiva | 80 |
| XLIII | 114-118 | Ente Bilaterale Metalmeccanici e Servizi (ENBIMS) | 81 |
| XLIV | 119 | Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione | 84 |
| XLV | 120 | Composizione delle controversie | 85 |
| XLVI | 121 | Ente Bilaterale di Formazione (EBF) | 85 |
| XLVII | 122 | Previdenza Complementare | 86 |
| XLVIII | 123 | Patronati..... | 86 |
| LIX | 124 | Contributo d'assistenza Contrattuale | 86 |
| L | 125 | Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) | 87 |
| LI | 126 | Rispetto della Riservatezza | 87 |
| DISCIPLINA SPECIALE | | | |
| LII | 127,128 | Ambito di applicazione | 91 |
| LIII | 129-134 | Norme particolari per i Quadri | 97 |
| LIV | 135,136 | Classificazione Unica | 98 |
| LV | 137-139 | Operatori di Vendita - Viaggiatori | 154 |
| LVI | 140-145 | Tabelle Retributive | 156 |
| LVII | 146,147 | Trattamento Economico e Indennità | 161 |
| LVIII | 148 | Aumenti periodici d'Anzianità | 161 |
| LIX | 149-151 | Lavoro Ordinario Festivo e Notturmo | 163 |
| LX | 152-154 | Lavoro Supplementare, Straordinario e Riposi Compensativi | 164 |
| LXI | 155 | Banca delle Ore | 168 |
| LXII | 156-162 | Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando - Reperibilità | 169 |
| LXIII | 163,164 | Appalti | 175 |
| LXIV | 165-177 | Apprendistato | 177 |
| LXV | 178-184 | Codice Disciplinare: Diritti del Dipendente o del Socio Lavoratore .. | 182 |
| LXVI | 185-202 | Codice Disciplinare: Doveri del Dipendente o del Socio Lavoratore .. | 184 |
| LXVII | 203-207 | Codice Disciplinare: Altri poteri della Cooperativa | 187 |

| | | | |
|---------------|---------|---|-----|
| LXVIII | 209-211 | Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso | 191 |
| LXIX | 212 | Allineamento contrattuale | 192 |
| LXX | 213 | Benefici fiscali Accordi di secondo livello territoriali od aziendali | 193 |

ALLEGATI

| | | |
|---------|---|-----|
| All. 1 | Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato del 4 febbraio 2015 | 194 |
| All. 2 | Elemento Perequativo Regionale | 212 |
| All. 3 | Tabelle Retributive suddivise per Regioni | 213 |
| All. 4 | Indennità di Contingenza | 231 |
| All. 5 | Disciplina specifica per il Personale addetto ai Servizi di Logistica e Trasporti | 232 |
| All. 6 | Disciplina specifica per il Personale Artistico o addetto allo Spettacolo | 235 |
| All. 7 | Accordo Interconfederale sulla Contrattazione del 2 febbraio 2015 .. | 236 |
| All. 8 | Accordo Interconfederale del 10 febbraio 2015 di Esenzione dalla contribuzione alle Casse Edili | 242 |
| All. 9 | Sintesi delle materie delegate dal CCNL alla Contrattazione di Secondo Livello | 247 |
| All. 10 | Sintesi Contrattuale | 250 |

Premessa

DALL'INCERTEZZA ALLE CERTEZZE NEGATIVE

"Una prolungata e grave crisi economica normalmente provoca un clima d'incertezza: ma se perdura ancora, vi è il rischio, che si passi dall'incertezza alle certezze negative e queste possono essere la base di circoli viziosi che esasperano la situazione.

*Oltre alla crisi economica sono ragioni di crescente incertezza: le divisioni interne all'Europa e le sue regolamentazioni eccessive, contraddittorie, anacronistiche; **la disoccupazione giovanile senza precedenti**; le tensioni politiche anche all'interno dei partiti; la belligeranza internazionale.*

*E, sopra a tutto ciò, **la mancanza di una visione di lungo periodo nelle analisi dei problemi e delle soluzioni**: che sono possibili, ma presuppongono vedute valide e condivise. A partire dalle priorità avvertite dalla gente, quali risultano dagli indicatori della qualità della vita, elaborati con l'Istat dal Cnel, espressione appunto della società civile.*

Le proteste diffuse e spesso violente sono anche esse la conseguenza di tutto ciò, ma non sono di certo la soluzione, anzi ne sono il contrario. La ricerca di standard minimi di certezze diventa perciò urgente, se si vuole evitare che la crisi di fiducia diventi crisi della democrazia".

Roma, 18/11/2014
Prof. Antonio Marzano
(Presidente del Cnel)

DALL'INCERTEZZA ALLE POSSIBILI SOLUZIONI CONTRATTUALI

La dichiarazione del Prof. Antonio Marzano ha una drammatica conferma nell'indice delle ore lavorate nell'industria e nei servizi:

- nel 2008 era pari a 110,90;
- nel 2009 è sceso a 103,10;
- nel 2010 è sceso a 100,00;
- nel 2011 è sceso a 99,80;
- nel 2012 è sceso a 97,40;
- nel 2013 è sceso a 94,90.

Nel 2014 vi è stato un leggero recupero delle ore complessivamente lavorate, dovuto principalmente a un maggior numero di ore lavorate per dipendente, quindi sono ugualmente diminuiti i lavoratori occupati.

La crisi è reale quanto la recessione e la disciplina di questo CCNL, che si pone di fronte alla vera situazione del lavoro nel nostro Paese, è chiara e dichiarata sin dalla Premessa: la conoscenza della situazione di mercato da parte di tutti i soggetti coinvolti (Cooperative, Aziende, Lavoratori, Soci Lavoratori, Associazioni di Categoria e Sindacati), unita all'adozione dei rimedi ai problemi di ogni singola realtà, è l'unico modo per porre consapevolmente la parola fine all'attuale crisi e iniziare ad avere quelle certezze che permetteranno la lunga risalita.

I sottoscrittori del presente CCNL, nel rispetto dell'art. 1 della nostra Costituzione (*"L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro"*) innanzitutto, cercano di favorire il diritto al lavoro per tutti quanti siano in età lavorativa, perché solo con il lavoro l'uomo avrà dignità e potrà crearsi un futuro responsabile.

Senza il lavoro, indipendentemente dalle belle parole di chi dovrebbe proteggerlo, si lascia solo spazio ai vizi e alla crisi, anche dei valori sociali.

Le Parti hanno cercato d'individuare, nel rispetto della legalità, tutti gli strumenti atti a favorire il rilancio della produttività, della competitività, la salvaguardia dei posti di lavoro e l'inserimento nel mondo del lavoro di nuovi soggetti.

La coraggiosa scelta delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, che da tempo credono in questo percorso, contribuirà a salvare i posti di lavoro a forte rischio ed a regolarizzare situazioni altrimenti irregolari.

Tutto ciò premesso, a fronte di milioni di disoccupati, appare del tutto pretestuoso parlare di "dumping", per un sistema contrattuale che certamente non viola l'art. 36 della Costituzione, essendo migliorativo delle retribuzioni stabilite dalla più recente contrattazione Confederale in alcuni casi di emergenza occupazionale, come ben noto agli addetti ai lavori.

In tale contesto, la costruzione nazionale della categoria dei "Sindacati comparativamente più rappresentativi" costituisce un ulteriore vulnus alla libertà di contrattazione, perché al Legislatore dovrebbe essere demandata, eventualmente, l'individuazione del salario minimo nazionale, evitando discriminazioni sindacali sui benefici previsti dalla normativa contributiva e fiscale in favore dei Lavoratori o dei Datori di lavoro.

È invece strano che nessuno prenda seri provvedimenti per contrastare il vero "dumping" determinato da estesissimi Paesi il cui costo del lavoro è pari a un decimo di quello italiano, nei quali i lavoratori sono quasi del tutto privi dei nostri elementari diritti e che, nello stesso tempo, tali Paesi siedano nel W.T.O. ed esportino così in Italia i loro prodotti senza dazi, configurando una disarticolante concorrenza sleale che distrugge il nostro sistema produttivo, con tutte le inevitabili ripercussioni negative anche sull'occupazione dei nostri lavoratori.

Tutto ciò premesso, di seguito si riassumono i principi che hanno guidato la stesura del presente CCNL.

Cogestione e Coimprenditori

Il sistema Cooperativo più d'ogni altro realizza l'incontro tra le diverse esigenze del lavoro e del capitale, grazie alla presenza di Soci Lavoratori (Coimprenditori) che concorrono a gestire la Cooperativa e che possono percepire sia reddito di lavoro (retribuzione) che le ulteriori utilità mutualistiche rappresentate dai ristorni.

Questo CCNL intende privilegiare l'effettiva partecipazione dei Coimprenditori alla gestione della Cooperativa e, quindi, nella definizione dei minimi contrattuali tiene conto del fatto che, ordinariamente, il Socio Lavoratore parteciperà agli ulteriori vantaggi ottenuti dalla Cooperativa grazie al suo apporto lavorativo mediante, appunto, i ristorni.

Parimenti, nel contesto delle responsabilità miste conseguenti alla duplice funzione di Lavoratori e d'Imprenditori, questo CCNL privilegia una parte significativa di retribuzione condizionata all'effettiva presenza al lavoro (IMMC e IAMC).

Sussidiarietà

L'esperienza ha dimostrato che le radicalizzazioni economiche del collettivismo e del liberalismo si sono rivelate dannose ed hanno originato solo conflitti, discriminazioni, perdita di lavoro e lavoro sommerso.

Le Parti sottoscrittrici questo Contratto Collettivo, pur consapevoli che il singolo CCNL non può esaurire le problematiche connesse alla situazione complessiva del lavoro, che dipende sempre più da Leggi, norme ed impostazioni di carattere più generale ed esterno, intendono favorire le condizioni di dialogo e collaborazione in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo.

Le Parti ritengono che la crisi attuale abbia anche enormemente aumentato le distanze tra realtà diverse e concorrenti così che nello stesso settore possono convivere aziende in crisi con altre in fase di prorompente sviluppo.

Per tale motivo, le Parti trovano ormai anacronistica la pretesa di definire in modo omogeneo tutti i vari istituti contrattuali per l'intero territorio nazionale, che presenta tante rilevanti eterogeneità.

La scelta di questo CCNL è, perciò, nel segno del principio di sussidiarietà, per cui:

1. nel CCNL si prevedono istituti essenziali che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;
2. con la Contrattazione di secondo livello i più diretti interessati ricercheranno le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo della Cooperativa, con la sua specificità produttiva, con il particolare settore e con i particolari bisogni dei Lavoratori Dipendenti e Coimprenditori;
3. con l'Elemento Perequativo Regionale (EPR) si tiene conto degli indici regionali del costo della vita, per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto a parità di retribuzione contrattuale dei lavoratori;
4. con le assicurazioni integrative e con la mutualità contrattuale, si cercheranno di affrontare i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso tentare di gestire tramite il CCNL ed il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Cooperative;
5. con i ristori, i Soci Lavoratori (Coimprenditori) potranno partecipare più attivamente alla gestione e, in modo diretto, alla distribuzione dei benefici ottenuti dal loro apporto alla Cooperativa.

Naturalmente, le Parti sono coscienti di vivere in un sistema legale e normativo "rigido" che, anziché favorire la ricerca di soluzioni innovative, sclerotizza l'azione delle Parti Sociali con i principi d'inderogabilità e carica sul Lavoro oneri previdenziali elevatissimi (quali gli elevati minimali contributivi), senza proporzionata contropartita.

Le Parti ritengono che, essendo l'impresa "*un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi*", compete al lavoro l'onere principale di originare le risorse per retribuire se stesso e gli altri costi aziendali.

Ne consegue che, a parità di prodotto, qualsiasi gravame sull'impresa, o ne riduce la competitività, o riduce la remunerazione del lavoro.

Purtroppo, il Lavoratore italiano a fronte di un costo complessivo conforme alle medie europee, a causa dei prelievi previdenziali e fiscali, dell'Iva e dei corrispettivi dovuti a Comuni e Regioni, percepisce una bassa retribuzione utile per acquisire beni e servizi.

Per questo, le Parti hanno concordato sull'opportunità di contenere almeno il peso economico di molti istituti "di nicchia", che riguardano cioè pochissimi Lavoratori e che facilmente si potrebbero prestare ad abusi, monetizzandoli alla generalità dei prestatori, nei loro valori medi.

Resta l'enorme divario tra il costo dell'ora lavorata e la sua retribuzione netta o, peggio, la sua retribuzione utile (dedotti cioè anche i costi per IVA, accise, bolli e prezzi amministrati), ma il CCNL su tale divario non può purtroppo intervenire, essendo esso determinato dalla Legge.

Progressività

Per la novità dell'impostazione data, vi sarà progressività nel decollo complessivo dei benefici (parte da CCNL, parte da Secondo livello, parte dai ristorni ai Soci Lavoratori e parte individuale) anche perché, alcuni di essi, saranno correlati alla misura dei risultati ottenuti nella singola Cooperativa.

Le Parti continueranno a raccogliere, attraverso gli Organismi Bilaterali, le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle Cooperative che applicano il CCNL, oltre a quello degli Operatori (Consulenti del Lavoro, Aziende di software paghe, ecc.) predisponendo, se del caso, le Interpretazioni e le modifiche consigliate.

Esemplificazioni ed Interpretazioni

Le Parti riconoscono le difficoltà di rendere univoca l'interpretazione del Testo contrattuale.

Allo scopo concordano d'inserire "*in caratteri corsivi*" alcune esemplificazioni, definizioni o note esplicative.

Analogamente, nel caso si rilevi che una dicitura origina dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale Nazionale, formuleranno il testo d'interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite "*in corsivo*" nel Testo contrattuale editato nel sito dell'En.Bi.M.S. e dalle Parti sottoscrittrici, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono.

Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.

Partecipazione

I Soci Lavoratori e i Datori di lavoro, come detto, potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (certificazione@enbims.it).

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'Interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti dal paragrafo che precede, od origineranno una proposta di modifica da discutere nella Commissione trattante il futuro rinnovo contrattuale.

Semplificazioni

Come richiamato nell'Accordo Interconfederale del 10 febbraio 2015 (in Allegato 8 al presente CCNL), i dati Istat sulle ore lavorate nel settore delle costruzioni hanno i seguenti indici:

- 2008: 120,00;
- 2009: 109,50;
- 2010: 100,00;
- 2011: 96,70;
- 2012: 85,70;
- 2013: 76,00.

Tale gravissima caduta (-35,88%!) costringe tutte le Parti a rivedere gli assetti organizzativi ed a contenere i costi non retributivi del Personale.

In tale ottica, le Casse Edili Provinciali, oltre a non essere più necessarie per garantire le prestazioni, sono strutture organizzativamente troppo onerose per i Datori di lavoro e, non più rispondenti alle reali esigenze dei lavoratori.

Pertanto, le Parti concordano sull'opportunità che le Cooperative aderenti al presente sistema contrattuale, anche quando operano in tutto o in parte all'intero di Cantieri edili, debbano riconoscere ai loro Coimprenditori e Lavoratori le prestazioni e i diritti previsti dal presente CCNL, con il corrispondente esonero dai versamenti alle Casse Edili Provinciali.

Conclusioni

Il CCNL, in funzione delle concrete situazioni delle Cooperative, intende favorire una diffusa Contrattazione di Secondo livello ed il riconoscimento dei ristorni che permettano, ovunque possibile, il miglioramento del livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie ai recuperi di efficienza, alla detassazione, alla promozione di servizi ed all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Le Parti scelgono, perciò, di porre in essere, ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, che sia ispirato ai principi di sussidiarietà, al federalismo, alla solidarietà e alla flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto.

Tale livello minimo sarà poi, normalmente, integrato dalla Contrattazione di Secondo livello.

Le Parti testimoniano questa volontà prevedendo, qualora la Contrattazione di Secondo livello (in ambito regionale, provinciale o di Cooperativa) non fosse operante, un importo aggiuntivo ai minimi contrattuali, c.d. "Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo livello", assorbibile dalla successiva Contrattazione economica di prossimità.

Le Parti, con questo Contratto, confermano che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale territoriale e/o settoriale, si potrà localmente e temporaneamente derogare anche "in pejus" rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali, al fine d'ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l'interesse generale dei lavoratori. Obiettivi e sacrifici dovranno essere dichiarati formalmente e programmati nel tempo, nel rispetto delle previsioni legali.

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale Nazionale, e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione e demandano ad esso la regolamentazione degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che non possono essere esaustivamente già compresi nel presente CCNL, pur facendone parte integrante.

Ermeneutica Contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL "non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse" e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente "Premessa".

I casi che permangono dubbi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione mediante l'emissione di parere contrattualmente vincolante.

DISCIPLINA GENERALE

del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

COOPERATIVE

esercenti attività nei settori

TERZIARIO E SERVIZI

FACILITY MANAGEMENT

LAVORAZIONI MECCANICHE

LAVORI EDILI AUSILIARI

*Tra UNCI, ANPIT - CISAL Terziario, FAILMS CISAL Metalmeccanici, CISAL Edili e CISAL
sottoscritto il 24 febbraio 2015*

TITOLO I

II CCNL "TERZIARIO e SERVIZI, FACILITY MANAGEMENT, LAVORAZIONI MECCANICHE e LAVORI EDILI AUSILIARI"

Art. 1 - Aspetti generali - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Associazioni, Cooperative e loro Consorzi rientranti nell'ambito di applicazione (art. 127 del presente CCNL), il relativo Personale Dipendente e i Soci Lavoratori.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente Contratto.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa una parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, individuate dalla Contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico della Cooperativa di finanziare, secondo le previsioni contrattuali, gli Enti Bilaterali Nazionali, Regionali o Provinciali, la Formazione Interprofessionale, l'Assistenza Sanitaria, la Solidarietà e la Previdenza Complementare. In particolare, sono parte integrante del presente Contratto le prestazioni dell'Ente Bilaterale Metalmeccanici e Servizi (En.Bi.M.S., anche detto ENBIMS).

Le quote ed i contributi versati all'ENBIMS sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuta la Cooperativa, in caso d'omissione dei contributi dovuti all'Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo equivalente, così come precisato nell'apposito Titolo del presente CCNL. Il presente CCNL può essere applicato solo dalle Associazioni, Cooperative e loro Consorzi che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co., (vedasi art. 124) e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che saranno garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione a lui riconosciute "ad personam".

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Cooperative di applicare integralmente il presente CCNL, nonché i Contratti integrativi di secondo livello o le relative Indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie si fa riferimento all'Accordo Interconfederale CISAL.

Art. 2 - Struttura - Il CCNL si compone di una Disciplina Generale, contenente gli Istituti comuni a tutti i settori e di una Disciplina Speciale, contenente le disposizioni che, più in particolare, caratterizzano i singoli ambiti di applicazione.

TITOLO II DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art. 3 - Statuto dei Lavoratori - Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/70.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 4 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Nella Cooperativa con oltre 15 Soci/Lavoratori può essere costituita ad iniziativa delle Associazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla Legge n. 300/70.

Art. 5 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Per la tutela dei Lavoratori di Cooperative non rientranti nel campo dell'art. 19 della Legge 300/70 e in generale per la validità della Contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST), nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla Contrattazione di prossimità in caso di crisi della Cooperativa, ristrutturazione, mobilità, Accordi di riemersione, Allineamento contrattuale, impianti audiovisivi ecc., nonché di Secondo livello così come previsto dall'art. 16.

Copia degli Accordi di secondo livello sottoscritti dai RST, per opportuna verifica e raccolta dati, dovrà essere inviata alla competente Commissione Bilaterale Nazionale costituita presso l'ENBIMS.

Il mancato invio sospende la validità dell'Accordo.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo misto Cooperativa - Lavoratore, come definito in Tab. 1 e 2a) dell'art. 116 del presente CCNL. Detti contributi saranno versati all'En.Bi.M.S. che li destinerà integralmente alle RST costituite secondo le modalità e procedure previste dal relativo Regolamento.

Art. 6 - Poteri della RSA/RST - Alla RSA/RST, nei confronti delle Cooperative ricomprese nel mandato, competono le seguenti prerogative:

- 1) diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- 2) diritto di affissione;
- 3) diritto di assemblea con i Lavoratori della Cooperativa, retribuita (RSA) o non retribuita e fuori dall'orario di lavoro (RST);
- 4) diritto di sottoscrivere gli Accordi sindacali della Cooperativa;
- 5) la RST ha diritto di partecipazione e di parola alle Assemblee dei Soci della Cooperativa, senza diritto di voto.

In aggiunta a quanto sopra, nelle Cooperative con oltre 5 Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione di secondo livello o crisi della Cooperativa, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

Art. 7 - Diritto d'affissione - La RSA o RST ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che la Cooperativa ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva: comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali o le notizie dei Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il presente CCNL.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione della Cooperativa.

Art. 8 - Assemblea - I Lavoratori, nelle Cooperative con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze della Cooperativa.

Art. 9 - Referendum - La Cooperativa deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA, RST o RSU, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità della Cooperativa e/o alla categoria particolarmente interessata.

Art. 10 - Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative. Quando nella Cooperativa vi è almeno un Socio iscritto alle Associazioni Sindacali di cui al precedente capoverso, il Rappresentante del Sindacato ha diritto di partecipazione e di parola alle Assemblee dei Soci della Cooperativa, senza diritto di voto.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie proprie della Cooperativa secondo le modalità definite nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

Per rendere obbligatorio per tutti i Dipendenti o Soci Lavoratori un Accordo sottoscritto dalla RSA, lo stesso dovrà essere confermato mediante Referendum ed ottenere l'approvazione della maggioranza assoluta degli aventi diritto al voto.

La RSU, in quanto rappresentanza eletta da tutti i Lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi, senza necessità obbligatoria di ulteriore verifica, impegna tutti i Lavoratori.

Art. 11 - Trattenuta sindacale – La Cooperativa provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione della Cooperativa, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Le Cooperative, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, forniranno trimestralmente l'elenco dei Lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari, è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso in 12 quote mensili per anno solare. L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura della Cooperativa, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario il presente CCNL o di Sindacato sottoscrittore di Accordo Collettivo di Secondo Livello, cui il Lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.

Art. 12 - Inscindibilità del CCNL - Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla Contrattazione collettiva non è più d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà delle Cooperative.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivo l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti o editata nel sito dell'Ente Nazionale Bilaterale (ENBIMS).

TITOLO III LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 13 - Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, ove compatibile, sull'incremento delle retribuzioni.

La Contrattazione si svolge su 2 livelli:

- a) primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
- b) secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale o di Cooperativa.

Art. 14 - Contrattazione Collettiva - La Contrattazione collettiva nazionale riconosce alla Cooperativa il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro. Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha la funzione di garantire a tutti i Dipendenti e Soci Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale o della Cooperativa.

Art. 15 - Contrattazione di Secondo Livello - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati e del lavoro, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della Contrattazione di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva ha comunque, carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione nella Cooperativa e, pertanto, sarà da quest'ultima sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la Contrattazione, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, per la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di difficoltà, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione collettiva sostituita. In tali casi, gli obiettivi ed i sacrifici richiesti, dovranno essere dichiarati formalmente e programmati nel tempo, nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali.

Art. 16 – Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello - La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale o di Cooperativa ed ha una durata di 3 anni.

Essa riguarda normalmente materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente CCNL e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Ristorni e/o di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (es. redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le Parti, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Regionale (EPR).

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità della Cooperativa in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste nella Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

Salvo quanto diversamente previsto dal presente Contratto o dalla Legge, la Contrattazione di secondo livello territoriale e/o di Cooperativa è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

- a) qualifiche o livelli esistenti in Cooperativa correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente Contratto;
- b) costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'Apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
- c) Premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- d) previsione di Ristorni per i Soci Lavoratori e loro regolamentazione;
- e) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. rese mediante il sistema di bilateralità previsto al Titolo XLIII;
- f) casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
- g) adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

- h) deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente Contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nella Cooperativa che svolga servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle 24 ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze della Cooperativa;
- i) ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- j) determinazione dei turni feriali nei casi di mancata interruzione feriale collettiva dell'attività;
- k) modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- l) regolamentazione all'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
- m) attuazione della disciplina della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli Organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli Organismi paritetici regionali o provinciali;
- n) durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- o) casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- p) definizione di Accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- q) organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o di Cooperativa, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- r) impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie, anche alle luce degli emanandi Decreti Attuativi del punto f) comma 7 dell'art. 1 della Legge Delega 184/2014;
- s) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi della Cooperativa, quando tali deroghe siano poste a salvaguardia dell'occupazione;
- t) eventuali ulteriori materie demandate alla Contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 17 - Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello - A favore dei Dipendenti di Cooperative che non percepiscono trattamenti economici collettivi di Secondo livello eccedenti quelli spettanti in base al presente CCNL e per i Soci Lavoratori e/o Coimprenditori, per i quali non siano previsti piani di ritorno in funzione dei risultati, sarà riconosciuta un'Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello mensile ed annuale.

Indennità Mensile di Mancata Contrattazione di secondo livello (IMMC)

L'indennità spetta per ciascun mese solare integralmente lavorato e sarà pari alla previsione dell'art. 144 del presente CCNL.

Indennità Annuale di Mancata Contrattazione di secondo livello (IAMC)

L'indennità sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno con competenza nell'anno e nel mese di erogazione e calcolo conforme alle specifiche previsioni dell'art. 145 del presente CCNL.

Resta inteso che le Indennità di Mancata Contrattazione decadranno dall'ultimo giorno del mese antecedente alla decorrenza dei benefici della Contrattazione di Secondo livello, ivi compresa quella relativa ai piani di ritorno sostitutivi per i Soci Lavoratori, e la IMMC, dal primo giorno del mese di decorrenza dei benefici della Contrattazione di secondo livello, sarà sostituita dal nuovo trattamento mensile previsto.

Salvo diversa precisazione del Contratto di Secondo Livello, la IAMC sarà dovuta alla normale scadenza per gli importi ed il tempo in cui essa è maturata (cioè nel periodo antecedente la decorrenza del Contratto di Secondo Livello) e, dalla decorrenza dei trattamenti di secondo livello, anche la IAMC cesserà di essere dovuta in quanto sostituita dalle nuove previsioni.

Art. 18 - Esame congiunto territoriale - A livello regionale/provinciale o di Cooperativa, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese di Cooperativa, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 19 - Informazioni a livello cooperativo - Le Cooperative che applicano il presente Contratto e che occupano complessivamente più di:

- a) 100 Dipendenti, se operano solo nell'ambito di una provincia;
- b) 200 Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 400 Dipendenti, se operano in più regioni nell'ambito nazionale;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione Sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo della Cooperativa.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Cooperative forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto della Cooperativa, e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Cooperative quali, ad esempio, Codice di condotta disciplinare interno e Certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri la Cooperativa esaminerà con l'Organizzazione Sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi per i Lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione ed agli interventi di formazione e riqualificazione del personale.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Cooperative che occupano almeno 50 Dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività della Cooperativa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella Cooperativa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni della Cooperativa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

TITOLO IV COMMISSIONI PARITETICHE NAZIONALI E LOCALI

Art. 20 - Commissioni Paritetiche - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

- 1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore, e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;
- 2) le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
- 3) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di Apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del telelavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, inoltre, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a) gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b) lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d) l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);
- e) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D. Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
- f) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Art. 21 - Commissioni Paritetiche Regionali - Esame del quadro socio economico e materie negoziali a livello locale - Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le Parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti d'approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo dell'attività e dei riflessi che potranno verificarsi sul settore.

Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

- 1) individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego, così come previste al titolo "Mobilità e Mercato del lavoro" del presente Contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL;
- 2) esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale di Formazione;
- 3) esame e definizione d'accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, il valore del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;
- 4) esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni d'aggiornamento locale dei profili professionali;
- 5) esame e definizione di quanto in materia di congedi per la formazione è delegato alle parti sociali dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53;
- 6) definizione di eventuali accordi locali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- 7) definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali";
- 8) definizione di accordi locali in materia di flessibilità dei regimi d'orario di cui al Titolo "Orario di lavoro" del presente CCNL o relativi alla regolamentazione degli obblighi dei Dipendenti e dei Datori di lavoro (specialmente per le attività stagionali e per le aree di vacanza estiva/invernale o di preminente interesse turistico);
- 9) esame dell'occupazione generale e femminile e, in particolare, gli eventuali accordi conseguiti.

TITOLO V CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art. 22 - Il presente CCNL decorre dal 1° marzo 2015 e scadrà il 28 febbraio 2018, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a.r. alla controparte, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno. In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Il rinnovo (piattaforma contrattuale) dovrà pervenire alla Parte datoriale almeno 3 mesi prima della data di scadenza del CCNL o della sua proroga.

Art. 23 – CCNL: clausole di Raffreddamento - Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette. Le Parti richiamano l'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa sottoscritto tra UNCI-ANPIT e CISAL il 2 febbraio 2015.

In applicazione del punto 6. del citato Accordo Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*" calcolata nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal giorno primo del mese di decorrenza della PBNM prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, le Parti in attuazione all'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione del 2 febbraio 2015, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO VI

CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 24 – CCNL: esclusiva - Il presente CCNL, nella sua forma di Testo Ufficiale, sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici che si riservano, in caso contrario, ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.), le Banche Dati, i Dipendenti e i Soci Lavoratori delle Cooperative ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

In caso di controversia sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, dopo la loro pubblicazione nel sito dell'ENBIMS.

Art. 25 – CCNL: distribuzione a Enti - Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 26 – CCNL: distribuzione a Lavoratori – La Cooperativa è tenuta a distribuire gratuitamente ad ogni singolo Dipendente o Socio Lavoratore, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, la Cooperativa esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL.

TITOLO VII CCNL: EFFICACIA

Art. 27 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti e Soci Lavoratori di Cooperative che operano nei settori Logistica e Servizi, Facility Management, Terziario, Lavori Edili e Lavorazioni Meccaniche (vedasi art. 127 del CCNL) e che siano iscritte a una delle parti datoriali stipulanti. **Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, diverse da quelle stipulanti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.**

TITOLO VIII CCNL: DEFINIZIONI

Art. 28 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

- a. **“Paga Base Nazionale Conglobata Mensile”** o **“PBNCM”**:
Comprende gli importi della retribuzione contrattualmente definita nella apposita Disciplina Speciale per la generalità dei Lavoratori nei vari livelli (art. 140), ed è comprensiva dell'ex indennità di contingenza ed E.D.R.
Sarà rapportata alla percentuale di Tempo Parziale.
- b. **“Divisore Convenzionale Orario”** o **“DCO”**:
Per ricavare la retribuzione oraria dovuta da quella mensile, è uguale a 173 per tutti i lavoratori, ivi compresi i discontinui.
- c. **“Divisore Convenzionale Giornaliero”** o **“DCG”**:
Per ricavare la retribuzione giornaliera dovuta, partendo dalla PBNCM, è uguale a 26;
- d. **“Paga Base Conglobata Oraria”** o **“PBCO”**:
E' la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il Divisore Convenzionale Orario.
- e. **“Paga Base Conglobata Giornaliera”** o **“PBCG”**:
Si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il Divisore Convenzionale Giornaliero (26).
- f. **“Retribuzione Lorda Mensile”** o **“RLM”**:
S'intende la retribuzione mensile parametrata alla percentuale di Tempo Parziale, costituita dai seguenti elementi:
 - Paga Base Nazionale Conglobata Mensile;
 - eventuali scatti d'anzianità;
 - eventuali superminimi o assegni “ad personam” continuativi;
 - Elemento Perequativo Regionale (EPR);
 - tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla Contrattazione Individuale o Collettiva che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

Le retribuzioni condizionate quali: premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni di turno, indennità di maneggio denaro ecc.) non rientrano nella RLM e, quindi, non sono utili ai fini della determinazione delle aliquote orarie/giornaliere per le integrazioni d'infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive degli eventuali ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e TFR e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.

- g. **"Retribuzione Oraria Normale"** o **"RON"**:
Si ottiene dividendo la "Retribuzione Lorda Mensile" per il Divisore Convenzionale Orario.
- h. **"Retribuzione Giornaliera Normale"** o **"RGN"**:
Si ottiene dividendo la Retribuzione Lorda Mensile per il Divisore Convenzionale Giornaliero.
- i. **"Retribuzione Media Globale Giornaliera"** o **"RMGG"**:
E' la retribuzione che si calcola con i criteri indicati dall'INPS.
- j. **"Retribuzione Lorda Mensile di Fatto"** o **"RLMDF"**:
S'intende l'importo mensile complessivamente dovuto al Lavoratore quale corrispettivo. È perciò comprensiva di tutte le voci stabili dovute nel periodo considerato.
Essa, ad esempio, non comprende:
- gli importi forfettariamente riconosciuti per lavoro straordinario contrattuale (supplementare e/o straordinario);
 - gli importi dovuti per i particolari modi della prestazione quando possono essere reversibili, quali indennità di trasferta, di turno di maneggio denaro e simili, gli importi condizionati e variabili, conseguenti ai "Premi di risultato" e simili;
 - le indennità sostitutive (di permessi, di ferie, di preavviso, ecc.);
 - i rimborsi spese.
- Nel caso in cui la retribuzione del Lavoratore preveda un'integrazione mensile variabile, al fine di garantirgli un certo importo lordo fisso mensile, tale importo lordo mensile garantito coinciderà con la "Retribuzione Lorda Mensile di Fatto".
- k. **"Rimborso spese"**:
S'intende il ristoro delle spese a qualsiasi titolo sostenute dal Lavoratore in nome e per conto della Cooperativa, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro, nei limiti della normalità o preventivamente concordate.
- l. **"Anno Solare"**:
Spazio temporale di 365/366 giorni.
- m. **"Anno di Calendario"**:
Spazio temporale dall'1° gennaio al 31 dicembre.
- n. **"Giorni"**:
Salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell'art. 2963 c.c.

- o. **“Giorni lavorabili”**:
Il computo si effettua deducendo dai giorni dell’anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell’anno;
- p. **“Giorni lavorati”**:
Coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia stata effettiva prestazione lavorativa. Al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliere, i “giorni lavorati” sono pari ai gruppi di 8 ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per la frazione di Tempo Parziale espressa in decimi, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o superiore alla metà dell’orario ordinario giornaliero.
- q. **“Cooperativa”, “Datore di lavoro” e “Datore”**:
Sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.
- r. **“Lavoratore”, “Dipendente”, “Socio Lavoratore” e “Coimprenditore”**:
Nel CCNL “Cooperative” sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell’interpretazione e dell’applicazione del presente CCNL con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s’intendono sia gli impiegati sia gli operai. In caso di clausole che interessino una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di Impiegato o di Operaio.
- s. **“Orario di Lavoro settimanale”**:
Per il tempo pieno, è di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana (in quest’ultimo caso, salvo diverso Accordo di Secondo Livello, dovrà concludersi entro le ore 13:00 del sabato). Nel tempo parziale orizzontale, è dato dal prodotto tra l’indice di prestazione (esempio 40% = 0,4) e l’orario settimanale pieno (40).
Per i lavoratori discontinui, l’orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 40 e 45 ore.
- t. **“Orario di Lavoro Normale”**:
E’ la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell’orario/i di lavoro che, nel periodo considerato, compongono il tempo di Lavoro Ordinario previsto per il Tempo Pieno.
- u. **“Lavoro Supplementare”**:
Nel contratto a Tempo parziale è così definito il lavoro prestato oltre l’orario di lavoro normale contrattualmente pattuito con il Lavoratore (orizzontale, verticale o misto) e l’orario contrattuale previsto dal CCNL per il tempo pieno, nel limite previsto al punto c) dell’art. 33.
- v. **“Lavoro Straordinario”**:
E’ il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziale e finale dell’Orario di Lavoro Normale previsto per la prestazione a Tempo pieno.
- w. **“Turni Avvicendati”**:
Sistema di distribuzione dell’orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. I turni avvicendati giornalieri possono essere distribuiti:
 - su “semi turni”, nel qual caso si svolgerà, alternativamente, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo concordato di orario della Cooperativa;
 - su tre turni con “turno continuo giornaliero” nelle 24 ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o dalle 22:00 alle 6:00.

Quest'ultimo turno, nella settimana si svolgerà all'interno degli estremi 06:00 del lunedì e 06:00 del sabato;

- su turni a "ciclo continuo". In tal caso, i nastri orari prevedono la continuazione dei turni senza soluzione di continuità e i riposi settimanali mediante Accordo della Cooperativa, saranno calendarizzati con distribuzione variabile all'interno dell'intera settimana.

z. **"Professionalità Omogenea"**:

S'intendono più mansioni lavorative rientranti nei profili e/o esemplificazioni della medesima Declaratoria. Essendo allo stesso livello di inquadramento contrattuale, determineranno anche il medesimo trattamento economico e normativo. Sono, pertanto, mansioni tra loro integrabili e/o intercambiabili.

aa. **"Lavoratore Assistito"**:

Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato.

Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e l'assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione Facoltativa presso la DTL ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione Obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 7 della L. 604/1966.

In particolare, quando acconsente ad un Accordo transattivo (ex art. 411 c.p.c.) ecc.

L'assistenza individuale è libera mentre l'assistenza e la Rappresentanza collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL applicato o gli Accordi della Cooperativa di Secondo livello.

bb. **"Fine Settimana"**:

Il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì.

cc. **"Tempo delle Ferie Estive"**:

Il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre.

dd. **"Tempo delle Vacanze Natalizie"**:

Il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio.

ee. **"Tempo delle Vacanze Pasquali"**:

Il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

ff. **"Periodo di Comporto"**:

E' il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia o infortunio.

Il periodo di comporto può essere secco, quando considera un solo evento morboso o frazionato quando considera più eventi morbosi in un arco temporale.

Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 103 e 104 è frazionato. Entro tale periodo, la Cooperativa, salvo i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), non potrà licenziare il Lavoratore.

gg. **"Generalità dei lavoratori"**:

S'intende che il fatto in questione riguarda tutti i Dipendenti o Soci lavoratori di un Insieme, quali: una determinata categoria (operai od impiegati) o di un reparto (servizio, settore della Cooperativa, ecc.) o dell'intera Cooperativa.

- hh. **“Gestore”**:
Quando il Lavoratore in possesso di elevate competenze settoriali e di conoscenze multisettoriali, coordina un gruppo di sottoposti aventi diverse competenze d’area in un contesto organizzativo unitario (Punto Vendita, Esercizio, Reparto, ecc.).
- ii. **“Capo Squadra”**:
Quando l’Operaio, per le proprie elevate competenze settoriali, coordina un gruppo di Lavoratori Qualificati o Comuni, che concorrono all’esecuzione di un lavoro (Manutenzioni, Personale di cucina, Capo Sala, ecc.).
- jj. **“Coordinatore”**:
Quando il Lavoratore dispone orari, procedure, successione di esecuzione del lavoro per un gruppo di sottoposti e risponde del risultato complessivo solo per gli aspetti organizzativi e di evidenza tecnica.
- kk. **“Lavoratore Intermedio”**:
Lavoratore che con elevata ed estesa competenza tecnico-pratica, coordina un gruppo di altri lavoratori specializzati o qualificati, con responsabilità dei risultati dell’intero gruppo di lavoro.
- ll. **“Responsabile”**:
Figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni proprie, coordina un gruppo di Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Capo squadra, Capo turno, Responsabile Lavorazioni, Capo reparto, Capo ufficio, Capo servizio e Responsabile di Direzione.
Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado di autonomia e responsabilità è in funzione del livello professionale acquisito.
- mm. **“Competenze Settoriali”**:
Quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità Puntuali rispetto alla sua specifica area di attività. In tale area può coordinare altri lavoratori.
- nn. **“Competenze Multisettoriali”**:
Quando il Lavoratore opera in un campo di attività e di responsabilità che comprende più settori della Cooperativa o d’area (*per esempio: cuoco e pasticciere. Il Capo Ufficio Amministrativo è Multisettoriale quando, oltre alle competenze proprie, svolge mansioni nell’area del personale e/o degli acquisti e le coordina, mentre sarebbero normalmente autonome rispetto al suo settore di attività principale*).
- oo. **“Competenze Intersettoriali”**:
Quando il Lavoratore opera in un campo di attività e di responsabilità che comprende tutti i settori della Cooperativa o in area multiprofessionale estesa.

TITOLO IX MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 29 – Alle Cooperative è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze, gli strumenti di Legge ed i Contratti di Solidarietà.

Le Parti convengono che, a fronte di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle Cooperative che determinano esuberanti occupazionali, si dovranno concordare i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d’impiego della forza lavoro, anche facendo ricorso a strumenti contrattuali alternativi ai soli strumenti di Legge.

TITOLO X

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 30 - Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno ed a tempo indeterminato. Ricorrendo le condizioni previste dal comma 118, art. 1, L. 190/14, la Cooperativa potrà usufruire degli sgravi contributivi ivi previsti (massimo € 8.060,00/anno per tre anni).

Art. 31 - Istituti del nuovo mercato del lavoro - Si evidenziano le seguenti tipologie:

A) Lavori Tipici (testo da verificare a fronte dei Decreti attuativi della L. 183/2014)

Tempo parziale (artt. 32 - 36)

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (tempo parziale orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (tempo parziale verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (tempo parziale ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (tempo parziale misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Tempo determinato (artt. 37 - 45)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato come previsto dall'attuale art. 37 e seguenti del CCNL, così come modificato dalla L. 78/2014. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. È vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

Contratti di solidarietà espansiva (art. 46)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

Contratti di solidarietà difensiva (art. 47)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

Lavoro a domicilio

Il Lavoratore presta la sua attività a casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza della Cooperativa. Possono essere coinvolti anche familiari del Lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro. I Datori di lavoro ed i Lavoratori devono essere iscritti in appositi elenchi. Eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni. Per i lavoratori a domicilio si rinvia al relativo Accordo Interconfederale.

Lavoro a facon

È lavoro "artigianale" svolto a favore di terzi che forniscono il materiale.

Lavoro a tempo ripartito (art. 48)

Due Lavoratori (co-obbligati) garantiscono in solido alla Cooperativa la prestazione individuale ed escludono in ogni caso la contemporanea presenza di entrambi gli obbligati. Deve esistere una suddivisione di massima dell'impegno lavorativo dei coobbligati.

Il Contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Telelavoro (artt. 49 - 60)

Si differenzia dal lavoro normale presso una sede della Cooperativa essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dalla Cooperativa e spesso (ma non necessariamente) presso la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Lavoro intermittente (artt. 61 - 65)

Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione di una Cooperativa in periodi predeterminati che ne può utilizzare le prestazioni a carattere discontinuo o intermittente, a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente è disciplinato dal CCNL ma, in ogni caso, si può stipulare per certe classi di età. Deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Somministrazione di lavoro (artt. 66 - 68)

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme sull'argomento.

Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

B) Lavori Atipici (testo da verificare a fronte dei Decreti attuativi della L. 183/2014)**Lavoro a progetto**

Il lavoro a progetto è un rapporto cosiddetto "parasubordinato". Si tratta dell'evoluzione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (cosiddetto co.co.co.) con l'aggiunta sostanziale di un progetto. Nel contratto devono essere inserite informazioni specificatamente indicate dalla Legge, fra le quali è essenziale l'indicazione del progetto. Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "gestione separata" dell'INPS e la contribuzione è per 2/3 a carico del Committente e per 1/3 a carico del Collaboratore. L'assicurazione INAIL è quella prevista per l'attività svolta e la classificazione della Cooperativa (pari a quella che sarebbe dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali il lavoro a progetto è "assimilato" al lavoro subordinato. Il contratto di lavoro a progetto deve risultare da atto scritto, a pena di nullità. Attualmente, la disciplina sul contratto a progetto è stata novellata dalla L. 92/2012 che prevede che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal Committente e gestiti autonomamente dal Collaboratore; esso deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale ed obiettivamente verificabile. Inoltre, il progetto non può

consistere in un mera riproposizione dell'oggetto sociale del Committente e l'attività richiesta deve distinguersi da quella normale dell'Impresa, dovendo costituire un obiettivo od un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa. Quale conseguenza, tale attività non può consistere in compiti meramente **esecutivi e ripetitivi** o in mera attuazione di quanto impartito di volta in volta dal Committente, quindi, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.

Tirocinio

Costituisce una forma di inserimento temporaneo all'interno della Cooperativa, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.). Non costituisce rapporto di lavoro subordinato.

I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne alla Cooperativa, svolte dal tirocinante.

Il tirocinio si può svolgere, anche su proposta degli Enti Bilaterali, con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.

La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 142/1998, così come modificato dall'art. 2 D. L. 76/2013 convertito in L. 99/2013.

Al tirocinante, la Cooperativa Ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese di € 300,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Cooperativa Ospitante e Tirocinante.

Per quanto concerne i tirocini estivi di orientamento si rinvia all'art. 60 del D.Lgs. 276/2003.

Associazione in partecipazione

Ai sensi dell'art. 2549 del cc., l'Associazione in partecipazione è un contratto in base al quale l'imprenditore, quale "associante", attribuisce al lavoratore, quale "associato", una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari, verso il corrispettivo di un determinato apporto. L'associazione in partecipazione è inquadrabile nella categoria dei contratti di collaborazione poiché prevede un risultato comune attraverso l'apporto dei partecipanti. I due elementi caratterizzanti il contratto sono costituiti dall'apporto dell'associato e dalla sua partecipazione agli utili dell'impresa. L'associato può essere una persona fisica o un'impresa e nel presente profilo si esamina solo il primo caso.

L'apporto dell'associato potrà essere di qualsiasi natura purché strumentale per l'esercizio dell'impresa o dell'affare: svolgimento di prestazione di lavoro, somma di denaro o altro bene funzionale allo scopo comune. L'apporto potrà anche essere di tipo "misto" e, cioè, di capitale e di lavoro.

Nel contratto di associazione vi è l'obbligo del rendiconto periodico dell'associante, l'esistenza per l'associato di un rischio d'impresa (anche residuale) e l'assenza del cogente potere gerarchico e disciplinare datoriale (diretto o tramite persona od organo che assume le scelte di fondo dell'organizzazione della Cooperativa), proprie del lavoro subordinato.

Il Ministero del lavoro, con circolare 7258/13, ha precisato che si ha trasformazione del rapporto di "associazione in partecipazione" in "contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato", quando non vi sia un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare o non avvenga la consegna del rendiconto previsto dall'art. 2552

cod. civ. o quando l'apporto dell'associato consista in una prestazione di lavoro e il numero degli associati impegnati nella medesima attività sia superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, ma salvo il caso di legami familiari.

Per quanto non precisato, si rinvia al Titolo VII, del Libro V, del Codice Civile sull'Associazione in Partecipazione.

TITOLO XI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 32 - Tempo Parziale: definizione - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento d'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze delle imprese e dei Lavoratori, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

- a) orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
- b) verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Si definisce lavoro supplementare il lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

Art. 33 - Tempo parziale: clausole flessibili

- a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontarietà di entrambe le Parti (Cooperativa e Lavoratore). Tale volontà deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno;
- b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del Lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare anche in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di tempo parziale verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al Lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del Lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, con preavviso ordinario di 26 giorni lavorativi o, per casi gravi ed imprevedibili, di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) della collocazione temporale della prestazione lavorativa, richieste dalla Cooperativa, comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse sono effettuate, una maggiorazione retributiva, a titolo risarcitorio, del 5% della Retribuzione Oraria Normale;

- c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di Dipendenti o Soci Lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, è consentito richiedere, anche senza il consenso del Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro mensile. Tale lavoro supplementare sarà compensato con la maggiorazione del 15% della Retribuzione Oraria Normale. Nel caso di prestazione supplementare eccedente il 25% dell'orario di lavoro mensile previsto, tale prestazione eccedente sarà retribuita con la maggiorazione del 20% della Retribuzione Oraria Normale. Analogamente, nel caso di tempo parziale verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni pattuiti, sempre con la maggiorazione del 20% della Retribuzione Oraria Normale;
- d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle Parti. La richiesta da parte del Lavoratore va temperata alle esigenze organizzative della Cooperativa. Le richieste di trasformazione fondate su gravi motivi (familiari, personali e/o produttivi) hanno diritto di precedenza.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente CCNL saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali provinciali, regionali e nazionali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale

| <i>Descrizione lavoro parziale</i> | <i>Maggiorazione R.O.N*</i> |
|---|-----------------------------|
| Variazione prestazione a Tempo Parziale; | 5% |
| Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (entro il 25% del normale orario di lavoro mensile); | 15% |
| Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (oltre il 25% del normale orario di lavoro mensile); | 20% |
| Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti. | 20% |

* *Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

Art. 34 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione - Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto, nel quale sono indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti;
- 3) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- 4) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
- 5) l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;
- 6) l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso altra Cooperativa.

In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diverse modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo della Cooperativa, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale, od in mancanza, Nazionale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali e di Cooperative ed alle particolari condizioni dei Lavoratori, al secondo livello di Contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

Art. 35 - Tempo Parziale post partum - Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, di assistere la prole fino al compimento del 3° anno d'età, le Cooperative accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata, a raggiungimento dell'unità.

La Cooperativa accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 60 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

Il termine finale non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali, il prosieguo dell'orario a tempo parziale, sarà possibile solo con l'accettazione (nei termini contrattuali) di una nuova domanda.

Art. 36 - Tempo Parziale per esigenze di assistenza o cura - I genitori d'invalidi e di tossicodipendenti, riconosciuti tali dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, motivato dalle documentate esigenze di cura od assistenza, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni dell'articolo precedente. Essi concorrono a comporre le unità massime di concessione.

TITOLO XII LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 37 – Assunzione: documentazione - Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto delle norme legali e contrattuali, l'apposizione di un termine. L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data prevista di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata;
- 3) la località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- 4) la categoria professionale cui il lavoratore sarà assegnato, la sua qualifica, livello e 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 particolari concordate.

La lettera di assunzione deve indicare anche il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale della Cooperativa, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge. Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Al Lavoratore deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL (disponibile presso le Sedi delle Parti sottoscrittrici).

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- 1) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- 2) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 3) altri documenti e certificati eventualmente richiesti dalla Cooperativa.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare alla Cooperativa la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

Art. 38 - Tempo Determinato: durata e limiti.

Per effetto della Legge 78/2014, di conversione del D. L. 34/2014, è ammessa l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di qualsiasi mansione, **non superiore a 36 mesi, comprensivi delle eventuali propoghe.**

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nelle misure indicate ai punti 1. e 2. che seguono.

1. Tempo Determinato: deroghe particolari sui limiti percentuali

In deroga al limite percentuale previsto dall'art. 1 del D. Lgs 368/2001 (20%), è **ammessa l'assunzione** con contratto a Tempo Determinato, **senza limiti quantitativi**, per le seguenti ragioni, di seguito meglio precisate:

- a) oggettive;
- b) soggettive;
- c) di rioccupazione.

1.a) Ragioni oggettive:

- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e che siano predeterminati nel tempo od aventi carattere straordinario od occasionale;
- per l'esecuzione di lavorazioni a fasi successive che richiedano maestranze con specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate nella Cooperativa, limitatamente alle fasi esecutive, complementari od integrative e per le quali non vi sia possibilità di assicurare continuità di lavoro nell'ambito della Cooperativa stessa;
- per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio, attività:
 - nei campeggi, negli stabilimenti balneari, nei villaggi e porti turistici;
 - nelle strutture termali;
 - correlate all'esercizio degli impianti di risalita sciistici e, in genere, negli impianti sportivi estivi o invernali;
 - nei servizi di ristorazione, commerciali, di assistenza o alberghi presenti nelle zone turistiche o nelle città d'arte o nelle fiere o manifestazioni o lungo i percorsi autostradali.

La Contrattazione di secondo livello potrà meglio definire tale previsione adattandola alle particolari esigenze locali o di Cooperativa;

- nella fase di avvio di nuove attività nell'arco dei primi 36 mesi;
- nel caso di acquisizione di Cooperative o di cambio di appalto, i lavoratori assunti e/o trasferiti nei primi 36 mesi della nuova gestione;
- per le attività già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- per specifici spettacoli ovvero programmi radiofonici e televisivi;
- con lavoratori di età superiore a 55 anni.

1.b) Ragioni soggettive:

- nel caso di sostituzione di Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

1.c) Ragioni di rioccupazione:

Al fine di incentivare la rioccupazione, per qualsiasi mansione, è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato, senza limiti quantitativi:

- di disoccupati che siano già regolarmente iscritti da almeno 3 mesi presso i Centri per l'Impiego Territoriali competenti.

2. Tempo Determinato: deroghe per la generalità dei lavoratori

In aggiunta a quanto precede, **è ammessa l'assunzione** con contratto a tempo determinato, **nel limite del 20%** dei Lavoratori in forza a tempo indeterminato presso la Cooperativa, **per la generalità dei Lavoratori** non rientranti nelle categorie di cui alla precedente punto 1.

Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato, saranno compresi gli Apprendisti, i Lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità, i lavoratori a tempo parziale (in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata), in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto a tempo determinato.

Per i Datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, è sempre possibile effettuare, a questo titolo, 2 assunzioni a tempo determinato.

Se dall'applicazione matematica della percentuale del 20% sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, deriva un numero decimale, i contratti a tempo determinato consentiti, saranno quelli risultanti dal solo valore intero.

Resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto sopra indicato, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di legge.

Il contratto a tempo determinato per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato deve rispettare le condizioni previste dalla legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato.

In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra la stessa Cooperativa e lo stesso Lavoratore, **non potrà superare i 36 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroga, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.**

Art. 39 - Tempo Determinato: contrattazione di secondo livello - La disciplina contrattuale sui seguenti punti, è cedevole rispetto a quella di Secondo Livello:

- a) individuazione delle Cooperative, attività e/o delle mansioni soggette a stagionalità e, cioè, che presentano significativi periodi di rarefazione od intensificazione del lavoro;
- b) definizione, quando previsto, dell'"*Indennità di fine stagione*" nelle Cooperative che occupano lavoratori stagionali;
- c) definizione delle deroghe legalmente ammesse al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi della Cooperativa;
- d) definizione di eventuali trattamenti correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili e/o la definizione di ulteriori benefici ed oneri correlati alle prestazioni rese dagli Organismi Bilaterali (En.Bi.M.S.) ai lavoratori a tempo determinato.

Art. 40 - Tempo Determinato: prosecuzione oltre il termine - In caso di continuazione del lavoro dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, la Cooperativa che non trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, **dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione** della P.B.N.C.M. pari al 20% fino al 10° giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno, in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza.

Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine, sempre entro i predetti 36 mesi complessivi, **dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla legge**, ovvero 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 mesi, 20 giorni, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Nel caso in cui tale disposizione non sia rispettata, fatta salva l'esclusione dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, il secondo contratto, a norma di legge, si considera a tempo indeterminato.

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza della Cooperativa, demandano alla Contrattazione di secondo livello il compito d'individuare eventuali casi di applicazione dei termini ridotti previsti dal comma 3 dell'art. 5 del D. Lgs. 368/2001, così come modificato dalla L. 99/2013.

Art. 41 - Tempo Determinato: diritto di precedenza - Il Lavoratore che, nell'esecuzione di 1 o più contratti a termine presso la stessa Cooperativa abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 18 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dalla Cooperativa entro i successivi 12 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto alla Cooperativa entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto a termine.

La Cooperativa e il Lavoratore potranno richiedere all'Ente Bilaterale la certificazione del Contratto a Tempo Determinato.

Art. 42 - Tempo Determinato: tredicesima mensilità - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con previsione nella lettera di assunzione o successivo Accordo assistito, sarà corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 giorni.

Analogamente, si corrisponderà mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi retribuiti mediante il riconoscimento del 2,32% della R.L.M.

Art. 43 - Tempo Determinato e Attività stagionali - Quando ricorrano i periodi riconducibili alle attività stagionali o alle iniziative promo pubblicitarie, per cui occorra procedere all'assunzione a tempo determinato di Lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di contratto sia contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/3 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 30, e da un analogo periodo per le consegne del lavoro svolto. L'inizio anticipato e l'eventuale proroga devono risultare dal contratto d'assunzione sottoscritto dalla Cooperativa e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare la durata massima complessiva di 6 mesi nell'anno di calendario, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne.

Nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte della stessa Cooperativa per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto alla Cooperativa entro 3 mesi dalla data di cessazione.

Il diritto di precedenza si estingue entro 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La Contrattazione di secondo livello potrà diversamente disciplinare il lavoro stagionale, in funzione delle situazioni particolari, fermi restando i limiti inderogabili di Legge.

Art. 44 - Tempo Determinato: indennità di fine stagione - Le Parti, nel riconfermare il rilievo essenziale che il rapporto di lavoro a tempo determinato riveste per lo svolgimento delle attività caratterizzate da un andamento tipicamente stagionale, convengono che ai lavoratori assunti a tempo determinato stagionale in forza fino al termine del contratto, sia corrisposto all'atto della cessazione e in aggiunta al T.F.R., un *Trattamento aggiuntivo di fine rapporto* pari al 60% delle Indennità Mensili di Mancata Contrattazione complessivamente riconosciute al Lavoratore Stagionale nel corso del contratto stesso.

Art. 45 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione - Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le ferie, la gratifica natalizia o tredicesima mensilità, i permessi retribuiti, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto presso la Cooperativa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello.

È fatta salva la monetizzazione frazionata degli istituti nei casi di rapporto previsto inferiore a mesi 12, così come previsto all'art. 42 o quando così stabilito dalla Contrattazione di Secondo Livello.

Il T.F.R. maturato potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato.

TITOLO XIII CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 46 - Contratti di lavoro espansivi: definizione - Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici, la Cooperativa e le Associazioni Sindacali firmatarie potranno stipulare un accordo collettivo che preveda, programmandone le modalità d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi di Cooperativa, la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici della Cooperativa. Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (*integrazione salariale e riduzione contributiva*) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

TITOLO XIV CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 47 - Contratti di lavoro difensivi: definizione - Secondo le previsioni legali, tramite Accordo sindacale, nelle Cooperative che abbiano avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione concordata dell'orario.

TITOLO XV LAVORO RIPARTITO

Art. 48 - Lavoro Ripartito: definizione - La Contrattazione della Cooperativa, in caso d'utilità, può disciplinare il c.d. Contratto di Lavoro Ripartito, mediante il quale 2 Lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, ma lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro, con garanzia d'esecuzione, assumendo essi in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Ogni Lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

1. i Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;
2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso d'impossibilità di uno o di entrambi i Lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso della Cooperativa;
3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta della Cooperativa, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;
4. il Lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei Lavoratori coobbligati, il Lavoratore superstita potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, alla Cooperativa, un candidato alla sostituzione del Lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

La Cooperativa è tenuta ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo d'ogni anno, l'Ente Bilaterale Provinciale, Regionale o, in mancanza, Nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

TITOLO XVI TELELAVORO

Art. 49 - Telelavoro: definizione - E' una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore Dipendente) e la Cooperativa.

Le Parti reputano che il Telelavoro sia particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione della Cooperativa, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il Telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori Dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali della Cooperativa. In tutto quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo della Cooperativa.

Art. 50 - Telelavoro: tipologie - Il Telelavoro può essere di 4 tipi:

- 1) domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- 2) mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- 3) remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici della Cooperativa;
- 4) misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno della Cooperativa.

Art. 51 - Telelavoro: ambito - Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Dipendenti subordinati e ai Soci Lavoratori. Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno e anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma della Cooperativa.

Art. 52 - Telelavoro: condizioni - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la Cooperativa sia per il Lavoratore. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere Telelavoro, prospettata nel corso del normale rapporto di lavoro.

Il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla Contrattazione di secondo livello da effettuarsi dalle Parti locali stipulanti il presente CCNL.

Art. 53 - Telelavoro: formazione - I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti.

In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 54 - Telelavoro: postazione di lavoro - La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico della Cooperativa.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

La Cooperativa è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso la Cooperativa si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 55 - Telelavoro: protezione dei dati - La Cooperativa adotterà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà poi del telelavoratore.

È demandata alla Contrattazione di secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici.

All'atto della costituzione del rapporto, la Cooperativa informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 56 - Telelavoro: tempo di lavoro - Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003.

Art. 57 - Telelavoro: diritti del Telelavoratore - Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Cooperativa con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Art. 58 - Telelavoro: telecontrollo - La Cooperativa, previo Accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy che delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 59 - Telelavoro: competenza normativa della Commissione Bilaterale - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità, dovrà essere definita dalla Commissione Bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 60 - Telelavoro: contrattazione di secondo livello - Alla Contrattazione di secondo livello è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni della Cooperativa;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

TITOLO XVII LAVORO INTERMITTENTE

Art. 61 - Lavoro Intermittente: definizione – Con il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione di una Cooperativa che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario, come:
 - ❖ guardiani e personale di sorveglianza;
 - ❖ addetti a centralini telefonici privati;
 - ❖ fattorini;
- b) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età, anche pensionati;
- c) per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico della Cooperativa, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

Il c.d. "Decreto Fare" (D.L. 76/2013, convertito in Legge n. 99/2013) prevede che per ciascun lavoratore la durata massima del lavoro intermittente, presso la stessa Cooperativa, ferme le eccezioni dei settori del turismo, pubblici esercizi e dello spettacolo, sia di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco degli ultimi 36 mesi.

Art. 62 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni - Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e modalità con cui la Cooperativa è legittimata a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

La Cooperativa è tenuta ad informare con cadenza annuale le Rappresentanze Sindacali di Cooperativa, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Ai sensi dell'art. 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, la Cooperativa deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.

Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

Art. 63 - Lavoro Intermittente: trattamento economico - Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, il medesimo trattamento economico previsto per i Lavoratori di pari livello.

I trattamenti saranno proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1904 per ciascuna ora effettivamente lavorata [(365- 52- 52- 20- 3)x8];
- c. il T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

Art. 64 - Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta della Cooperativa, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità della Cooperativa stessa, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità", che non può essere inferiore al 20% della Retribuzione Mensile Normale (RMN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, la Cooperativa precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa la Cooperativa nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata ed esperite le procedure ex art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta della Cooperativa del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

Art. 65 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni – La Cooperativa non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora la Cooperativa non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l'integrità degli impianti e del patrimonio aziendale;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

TITOLO XVIII CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 66 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni – Tale contratto ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee della Cooperativa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

- ✓ per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- ✓ per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- ✓ per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- ✓ per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

- ✓ per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- ✓ per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- ✓ per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- ✓ per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nella Cooperativa;
- ✓ in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o di Cooperativa stipulati da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- ✓ in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

Per effetto del c.d. "Decreto Fare" (D.L. 76/2013, convertito in Legge n. 99/2013), anche nel "Contratto di Somministrazione" la disciplina del tempo determinato e della proroga è parzialmente modificata e si rinvia al Titolo XII (Lavoro a tempo determinato).

Art. 67 - Somministrazione di Lavoro: limiti - Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, salvo diversi accordi, le prestazioni dell'Ente Bilaterale.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso la Cooperativa che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui al precedente articolo, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

| <i>Lavoratori Dipendenti</i> | <i>da 0 a 5</i> | <i>da 6 a 10</i> | <i>da 11 a 15</i> | <i>da 16 a 30</i> |
|---|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|
| N. max di Lavoratori Somministrati | 2 | 3 | 4 | 5 |

La Contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale.

Art. 68 - Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti – La Cooperativa non può ricorrere al lavoro a chiamata ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

1. qualora la Cooperativa non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

I Lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di Legge o dei limiti previsti dal CCNL.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre d'ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente della Cooperativa.

TITOLO XIX SOCI LAVORATORI

Art. 69 – Soci Lavoratori: rapporto sociale - La disciplina del Socio Lavoratore di Cooperative di lavoro è definita dalla Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche.

Con l'adesione alla Cooperativa, il Socio

- dispone collettivamente dei mezzi di produzione;
- partecipa all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e allo sviluppo della sua Cooperativa;
- partecipa responsabilmente ai risultati economici, al rischio di impresa e alla destinazione dei risultati;
- contribuisce economicamente alla formazione del capitale sociale;
- mette a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, assumendo in tal caso anche le caratteristiche di un Lavoratore Dipendente.

La Legge 142/2001 prevede, per le Cooperative di lavoro, l'obbligo di redigere un Regolamento interno che disciplini il rapporto con i propri Soci Lavoratori.

Per quanto riguarda le modalità di approvazione ed i contenuti dello Statuto e del Regolamento interno, si dovrà far riferimento alla Legge e alle Cicolari (approvazione dall'assemblea, deposito alla Direzione Territoriale competente, indicazione sull'applicazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, codice disciplinare, trattamento economico e ristorni, stato di crisi della Cooperativa, ecc.).

Il Regolamento interno dovrà indicare il CCNL applicato e, relativamente ai contratti stipulati con i Soci Lavoratori, a norma dell'art. 83 del D.Lgs 276/2003, potrà essere certificato dalla competente Commissione dell'Ente Bilaterale ENBIMS.

Art. 70 – Soci Lavoratori: ulteriore e distinto rapporto di lavoro - Il Socio, oltre al rapporto associativo, può instaurare con la Cooperativa un **ulteriore e distinto rapporto di lavoro**, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, secondo le previsioni legali e contrattuali.

Il trattamento fiscale e previdenziale della remunerazione del Socio Lavoratore è quello tipico del rapporto instaurato (*subordinato, parasubordinato o autonomo*) e sono applicabili gli istituti di tutela tipici del rapporto di lavoro dipendente (T.F.R., privilegio nelle procedure concorsuali, mantenimento dell'occupazione, ecc.).

Il Socio Lavoratore è soggetto al rispetto della disciplina del lavoro ed alle norme previste dallo Statuto e dal Regolamento interno della Cooperativa che dovranno essere consegnati al Socio all'atto della sua accettazione nella Cooperativa.

In caso di espulsione del Socio, deliberata nel rispetto del Regolamento e dello Statuto, cesserà contestualmente anche l'ulteriore e distinto rapporto di lavoro.

TITOLO XX LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Art. 71 - Condizioni d'ingresso - Al fine di favorire le assunzioni di Lavoratori a tempo indeterminato, non in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti in materia di Apprendistato e presuntivamente privi delle necessarie pregresse competenze di base inerenti le mansioni richieste, se essi non le hanno formalmente dichiarate e documentate in sede di assunzione, la Cooperativa potrà prevedere nel Contratto di assunzione d'inquadrarli, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni svolte.

| Livello d'approdo | Livello di inquadramento iniziale | Durata |
|--------------------------|--|---------------|
| 6° Livello | 5° Livello | 24 mesi |
| 5° Livello | 4° Livello | 24 mesi |
| 4° Livello | 3° Livello | 21 mesi |
| 3° Livello | 2° Livello | 21 mesi |
| 2° Livello | 1° Livello | 18 mesi |

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento (iniziale o di approdo). Superato il periodo di prova e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

Tutto quanto sopra previsto e le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione. In caso contrario, il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

La conferma di liceità delle Condizioni d'Ingresso per i Lavoratori di prima assunzione è subordinata all'approvazione del Progetto Formativo da parte dell'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi e i contenuti della formazione e delle verifiche, compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie. Il Progetto da esaminare dovrà essere accompagnato da una dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa inerente la mansione d'assunzione.

TITOLO XXI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 72 - Assunzione - L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore. L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipo di contratto;
- b) mansione, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al Dipendente o al Socio Lavoratore;
- c) data di assunzione;
- d) luogo di lavoro;
- e) orario di lavoro;
- f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i) CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve indicare con chiarezza anche la Cooperativa datrice di lavoro: ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

La Cooperativa è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL (che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza) della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

La Cooperativa dovrà consegnare al Socio Lavoratore copia dello Statuto e del Regolamento interno, che ne accuserà ricevuta.

Art. 73 – Assunzione: documenti - All'atto dell'assunzione il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- ✓ in caso di Socio Lavoratore, la domanda di ammissione a Socio;
- ✓ carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- ✓ certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
- ✓ altri documenti e/o certificati che la Cooperativa ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore rilascerà alla Cooperativa:

- ❖ accettazione della lettera di assunzione;
- ❖ documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ❖ dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente CCNL;
- ❖ autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge.

Inoltre, dovrà dichiarare per scritto la propria residenza e/o domicilio.

Egli è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza/domicilio, la Cooperativa trasmetterà le comunicazioni formali che, con la compiuta giacenza, anche in caso di mancata consegna, s'intenderanno ricevute dal Lavoratore.

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore Apprendista, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Art. 74 – Assunzione: visita medica - Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva.

Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta della Cooperativa, dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà effettuata dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto a visita medica del Medico Competente o ad accertamenti a cura di enti pubblici preposti.

TITOLO XII PERIODO DI PROVA

Art. 75 - L'assunzione del Lavoratore e del Socio Lavoratore con periodo di prova, deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto di seguito previsto.

Nel caso in cui il periodo di prova sia interrotto per malattia o infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto della Cooperativa, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

| Livello | Periodo di prova |
|--|-------------------------|
| Quadro, 8° e 7° | 6 mesi* |
| 6° | 4 mesi* |
| 5° | 3 mesi* |
| 4° e Oper. Vend. 3 ^a Cat. | 2 mesi* |
| 3°, 2° e 1° Oper. Vend. 2 ^a e 1 ^a Cat. | 1 mese* |
| Lav. discontinui | 1 mese* |

* di calendario

Clausola di durata minima del patto di prova

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano a favore del Lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata prevista dal presente Contratto.

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova, ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dalla Cooperativa, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Durante il periodo di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore.

Anche durante lo svolgimento del patto di prova, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

TITOLO XXIII MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 76 - Mansioni Promiscue - Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 77 - Mansioni: mutamento - Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la PBNCM propria di tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

Art. 78 - Mansioni: Jolly - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche diverse che si articolano su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

TITOLO XXIV ATTIVITA' IN EDILIZIA

Art. 79 - Parità tra lavoratori. Esonero Cassa Edile - Le Cooperative che applicano il presente CCNL e che effettuano lavori edili o non edili presso i Cantieri, recepiscono l'Accordo Interconfederale del 10 febbraio 2015 "*Esenzione dalla contribuzione alle Casse Edili per Coimprenditori e Lavoratori di Cooperative*".

Per effetto di quanto sopra, ai predetti **lavoratori**, anche nei casi in cui fossero impiegati in attività ausiliarie all'edilizia quali: posa di serramenti, pavimenti, impianti, sigillature, coibentazioni, cappottature, impermeabilizzazioni, tinteggiature e simili, nonché nelle relative lavorazioni accessorie (montaggio ponteggi, asporto calcinacci, ecc.), **hanno diritto a tutti i trattamenti economici e normativi previsti dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.**

Tali Cooperative sono pertanto esonerate dal versare i contributi alle Casse Edili Provinciali.

Art. 80 - Attività in edilizia: assicurazioni – Conformemente all’art. 5 del predetto Accordo Interconfederale, negli Accordi di Secondo livello di Cooperative, i cui lavoratori operino prevalentemente all’interno dei cantieri, dovrà privilegiarsi la contrattazione di Assicurazioni Integrative a favore delle Cooperative stesse, a garanzia di coperture aggiuntive a quelle INAIL per tali lavoratori che operano in condizioni di rischio aggravato, quali sono le lavorazioni che si effettuano nei Cantieri.

Art. 81 - Attività in edilizia: maggiorazioni – In forza dell’art. 6 dell’Accordo Interconfederale del 10 febbraio 2015, ogniqualvolta i lavoratori delle Cooperative siano impiegati in lavori effettuati presso i Cantieri, sarà loro riconosciuta, per le ore prestate nei mesi di dicembre, gennaio, febbraio, luglio e agosto, una maggiorazione della P.B.N.C.O. del 3%, a titolo di ristoro del disagio climatico.

Inoltre, la Contrattazione di Secondo livello potrà definire aziendalmente maggiorazioni percentuali, o quote fisse orarie, per i lavori effettuati in quota o in posizioni o luoghi disagiati.

Art. 82 - Attività in edilizia: Osservatorio – Le Parti concordano che, in caso di eventuali contenziosi sollevati nei confronti di Cooperative aderenti ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici il presente CCNL, sull’indebita pretesa di contributi alle Casse Edili Provinciali, vi sia l’assistenza dell’Ente Bilaterale Nazionale ENBIMS e invitano le Cooperative a dare tempestiva notizia all’Osservatorio sull’applicazione del presente Titolo, costituito presso l’ENBIMS, di qualsiasi invito, richiesta o contestazione in merito.

Art. 83 - Attività in edilizia: adempimenti sicurezza – Le Cooperative i cui lavoratori operano all’interno di un Cantiere edile dovranno, in particolare, vigilare sulla sicurezza dei lavori affidati, sui lavori vietati al Subappalto e sull’applicazione ai propri Lavoratori e/o Coimprenditori delle disposizioni e delle prescrizioni del Piano di Sicurezza e Coordinamento.

I Lavoratori e i Soci Lavoratori che operano nei cantieri dovranno ricevere la formazione, l’informazione, l’istruzione e i D.P.I. previsti nel Piano di Sicurezza e di Coordinamento delle Opere e dalla Legge.

I Lavoratori ed i Soci Lavoratori dovranno adeguarsi alle prescrizioni del Coordinatore per la Sicurezza del Cantiere, senza che tale fatto implichi subordinazione o ingerenza disciplinare.

È fatto obbligo al Lavoratore di segnalare tempestivamente qualsiasi infortunio occorso, anche nei casi in cui il Lavoratore ritenga di non aver avuto danno apprezzabile e di non doversi rivolgere ai servizi sanitari.

La mancata predetta comunicazione, salvo i casi di forza maggiore o d’impossibilità, determinerà, a seconda dell’infortunio di cui si è omessa la comunicazione, la sanzione disciplinare della multa o della sospensione.

La simulazione di infortunio sarà, invece, fattispecie di licenziamento immediato per “giusta causa”.

TITOLO XXV ORARIO DI LAVORO

Art. 84 - Orario di lavoro: definizione - Come previsto dall'art. 2 D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione della Cooperativa e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dalla Cooperativa e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

Il Datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché dell'orario e della durata degli intervalli di riposo da effettuarsi durante il periodo di lavoro.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 ore settimanali, normalmente distribuito su 5 o 6 giornate lavorative.

Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro.

Eventuali modifiche dovranno essere giustificate e concordate:

- se generali, tra la RSA e la Cooperativa;
- se particolari, tra la Cooperativa ed il singolo Coimprenditore o Lavoratore, eventualmente assistito dalla RSA.

Quando giustificate esigenze di servizio obbligano il singolo lavoratore a ripartire l'orario di lavoro su 6 giorni anziché sui 5 previsti in lettera di assunzione, la Cooperativa dovrà riconoscergli una maggiorazione del 2,5% della P.B.N.C.O. per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata di sabato.

Orario di lavoro: esemplificazioni

1. **orario di lavoro su 5 giorni** - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì;
2. **orario di lavoro su 6 giorni** - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in 6 giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 40 ore complessive.

Nei cantieri edili: il termine del lavoro nella giornata del sabato sarà, ordinariamente, previsto entro le ore 13:00.

Art. 85 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo - Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'art. 5 R.D. 1955/1923, richiamato dall'art. 8 comma 3 D. Lgs. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Cooperativa; le soste calendarizzate di durata non inferiore a quindici minuti e complessivamente non superiori a 2 ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro o rientrarvi.

Art. 86 - Orario di lavoro: flessibilità - Per far fronte a eventi imprevedibili o a intensificazione dei servizi richiesti e, quindi, ai mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell'attività, dei servizi o della produzione, al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più onerosi per i Lavoratori e per le Cooperative, la Cooperativa, con motivata comunicazione alla RSA, potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, anche con il temporaneo superamento dell'orario normale contrattuale, attivando la Banca delle Ore, di cui al Titolo LXI.

Per la particolare attività delle Cooperative che hanno servizi specifici e senza soluzione di continuità, a tutela dei Clienti, le Parti convengono quanto segue:

- ai sensi dell'art. 4, del D. Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 45 giorni, la media di 58 ore, comprese le ore di straordinario. La durata media dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto delle impennate della domanda di settore, correlata alla stagionalità e/o festività e/o periodi feriali, non potrà superare le 48 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi.
- la Contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo condizioni ostative gravi e documentate che saranno valutate al momento di avvio dei turni. Pertanto, salvo i casi di comprovata forza maggiore, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

Art. 87 Orario di lavoro: lavoro a squadre o a turni avvicendati - In caso di assunzione che preveda il lavoro a squadre o a turni avvicendati, il Lavoratore deve prestare la sua opera nel turno prestabilito. Qualora siano disposti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare sempre la loro opera in ore notturne. Il Lavoratore non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà nel turno successivo, salvo eventi di forza maggiore.

Art. 88 - Orario di lavoro: sospensione - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (inferiore a 30 minuti), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli per tutto il periodo di sospensione avrà diritto alla normale retribuzione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, la Cooperativa ha diritto di porre in libertà i dipendenti interrompendo così la retribuzione.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Cooperativa e RSA, purché contenuto nei limiti di un'ora al giorno, o durante il sesto giorno in caso di ripartizione dell'orario settimanale su 5 giorni, e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione. In caso di sospensione, le Cooperative attiveranno la Banca delle Ore o presenteranno domanda di integrazione salariale, secondo le previsioni di legge.

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale Accordo assistito tra Cooperativa e RSA per il prolungamento di tale termine o per la modifica della presente disciplina, dà diritto al lavoratore di essere licenziato (a domanda), con diritto a tutte le indennità di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 89 - Orario di lavoro: personale discontinuo o di semplice attesa - Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali esemplificazioni individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione da 40 a 45 ore, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni) che dovranno essere inseriti nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 10% per le prime 8 ore e del 15% per le ore eccedenti.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro discontinuo (ordinario fino a 45 ore settimanali).

| <i>Descrizione</i> | <i>Maggiorazione R.O.N.*</i> |
|--|------------------------------|
| Straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale | 10% |
| Straordinario eccedente la 54° ora settimanale | 15% |

**Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore*

Art. 90 - Orario di lavoro: minori - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XXVI PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 91 - Come prevede l'art. 17 c. 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi.

In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo delle Cooperative, di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive. A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della Cooperativa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di 8° o di 7° livello", della classificazione di cui al presente Contratto.

La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali.

La Cooperativa, in alternativa al pagamento, potrà concordarne il recupero.

TITOLO XXVII

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 92 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione di secondo livello, territoriale e di Cooperativa, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute dalla Contrattazione di secondo livello, il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive, ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- 1) cambio della turnistica o del "nastro orario";
- 2) interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
- 3) manutenzioni svolte presso terzi;
- 4) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 5) allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
- 6) quando l'intervallo tra la fine e l'inizio dell'attività del giorno successivo sia inferiore alle 11 ore;
- 7) vigilanza degli impianti e custodia;
- 8) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Art. 93 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede, normalmente coincidente con la domenica. Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione di secondo livello, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò, in particolare:

- 1) al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle Cooperative che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;

2) al fine di rispondere alle esigenze dei Lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla Contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli Accordi di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a 20.

In caso di rinvio del riposo oltre il 7° giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

TITOLO XXVIII PERMESSI

Art. 94 - Permessi - Sono previsti i seguenti permessi:

Permessi sostitutivi per Festività abolite o Permessi Retribuiti Ordinari

Permessi: maturazione

Il Lavoratore ha diritto ad accantonare 1 ora di permesso ogni 40 ore di lavoro ordinario effettivamente svolto.

Tali permessi sono già comprensivi delle ore di festività abolite.

Permessi: condizioni di utilizzo

Al Lavoratore saranno concessi i permessi retribuiti richiesti con almeno 1 giorno di anticipo, salvo i casi di imprevedibilità ed urgenza.

Per la concessione del permesso, la Cooperativa dovrà contemperare le esigenze del Lavoratore con le proprie.

Permessi: retribuzione

Dovrà essere corrisposta la Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni.

E' data facoltà alla Cooperativa:

- ✓ di porre in permesso retribuito il Lavoratore nel primo quadrimestre, per un tempo pari al saldo, al 31 dicembre, dei permessi retribuiti maturati nell'anno e non goduti;
- ✓ di suddividere l'erogazione dell'indennità sostitutiva residua in 2 quote uguali: la prima da liquidare con la retribuzione di maggio, e la seconda con la retribuzione di giugno.

Tabella 1): Permessi Retribuiti Straordinari

| Durata | Condizioni | Retribuzione |
|---|---|--|
| 1 giorno per evento | Matrimonio di un figlio | Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. |
| 2 giorni per evento | Nascita o adozione di un figlio | |
| 3 giorni complessivi per anno | Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente (purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica). In alternativa, nei casi di documentata grave infermità il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con la Cooperativa diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.* | |
| Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52 art. 5 | Al Lavoratore donatore di midollo osseo | Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. |
| Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie | I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni), a richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti. | Periodo considerato a tutti gli effetti di lavoro e, quindi, retribuito. |

* In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con la Cooperativa la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.

Tabella 2): Permessi non retribuiti

| Durata | Condizioni | Retribuzione |
|---|--|--|
| Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali. | Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico della Cooperativa e purché non determinino compromissioni dell'attività lavorativa. | Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio. |

Tabella 3): Permessi retribuiti, non retribuiti e congedi per lavoratori studenti

| Durata | Condizioni | Retribuzione |
|--|---|--|
| <p>Permesso per il giorno dell'esame. Concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze della Cooperativa per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Esenzione dal prestare lavoro straordinario, salvo che per quello richiesto a fronte di proporzionati eventi imprevedibili, che è obbligatorio.</p> | <p>Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. È necessaria la documentazione delle prove d'esame.</p> | <p>Retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazione.</p> |
| <p>Congedo per un massimo di 6 mesi.</p> | <p>Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la stessa Cooperativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. Tale congedo non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi 3. Sarà riconosciuto dalla Cooperativa compatibilmente con le sue inderogabili esigenze.</p> | <p>Retribuzione e contribuzione non prevista.</p> |

TITOLO XXIX FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 95 - Festività - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni di seguito specificati:

1. festività nazionali:

- a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b. 1° maggio - Festa del Lavoro;
- c. 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività religiose cattoliche:

- a. 1° gennaio – Santa Madre di Dio;
- b. 6 gennaio - Epifania;
- c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d. 15 agosto - festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
- e. 1° novembre - Ognissanti;
- f. 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- g. 25 dicembre - Santo Natale;
- h. 26 dicembre - Santo Stefano;
- i. la solennità del Santo Patrono.

3. festività di altre Religioni o di altri Cult:

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Cult diversi dal Cattolico, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (certificazione@enbims.it) individuerà, con criterio di compatibilità con le esigenze della Cooperativa, festività religiose sostitutive di quelle cattoliche.

Al Lavoratore che presti la propria opera al di fuori di turni periodici nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile (per i lavoratori mensilizzati) o la retribuzione della festività goduta (per i lavoratori retribuiti a tempo), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste dagli artt. 149 e 151.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla Retribuzione Normale Mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati o alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo a titolo di "festività non goduta" pari ad una Retribuzione Giornaliera Lorda.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

Art. 96 - Festività abolite - Le festività abolite sono:

- a) 19 marzo, festività di San Giuseppe;
- b) il giorno dell'Assunzione;
- c) il giorno del Corpus Domini;
- d) 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione sono riconosciuti i permessi disciplinati dall'art. 94.

La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge 54/77 ha "luogo nella prima domenica di novembre" e, pertanto, a ricorrenza sarà retribuita, in aggiunta alle normali competenze mensili, con 1/26 della Retribuzione Lorda Mensile.

TITOLO XXX INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 97 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi Accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti e la Cooperativa in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

TITOLO XXXI CONGEDO PER MATRIMONIO

Art. 98 - Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale.

In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore alla Cooperativa con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà produrre alla Cooperativa copia del certificato di matrimonio.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai Lavoratori in prova e ai Lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi.

TITOLO XXXII VOLONTARIATO

Art. 99 - Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

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 dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

TITOLO XXXIII MATERNITÀ

Art. 100 - Gravidanza e puerperio - In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire alla Cooperativa e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N., indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

La Cooperativa è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, ai sensi dell'articolo 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

L'indennità di maternità è anticipata dalla Cooperativa ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) esito negativo della prova;
- b) licenziamento per giusta causa;
- c) cessazione dell'attività della Cooperativa;
- d) ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 101 - Sintesi che dovrà essere verificata anche alla luce dei Decreti attuativi della L. 183/2014.

Tabella a) Previsioni per il congedo di maternità

| <i>Durata</i> | <i>Periodo</i> | <i>Retribuzione</i> | <i>Previdenza</i> |
|---|--|--|--------------------------|
| 5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto), più l'eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro) e dall'ASL (Azienda Sanitaria Locale). | <ul style="list-style-type: none"> - 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; - ulteriori giorni non goduti prima del parto qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. - 3 mesi successivi la data del parto*. | <p>Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della Retribuzione Media Giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001, anticipata dalla Cooperativa ai sensi dell'art. 1 L. 33/1980.</p> <p>La Cooperativa è tenuta a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità.</p> <p>Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato nell'anzianità di servizio, e maturano regolarmente i ratei relativi alle eventuali mensilità supplementari ed alle ferie.</p> | Copertura 100% |

* Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi) la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto per i 4 successivi.

--- Segue Previsione per il Congedo di paternità ---

Tabella b) Previsioni per il congedo di paternità

| Durata | Periodo | Retribuzione | Previdenza |
|--|--------------------------------------|---|-------------------|
| 5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi e previa certificazione del Lavoratore relativa alle condizioni di richiesta: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva. | Dopo la nascita del bimbo. | Stessa indennità spettante al congedo di maternità. | Copertura 100% |
| Un giorno di astensione obbligatoria. 2 giorni di astensione facoltativi, anche continuativi, da fruire in alternativa alla madre** | Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo | Indennità corrisposta dall'INPS del 100% | |

** L'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

Tabella c) Congedo parentale (ex maternità facoltativa)

| Durata | Periodo di godimento | Retribuzione | Previdenza |
|-----------------------------------|---------------------------------------|--|---|
| 6 mesi continuativi o frazionati* | Nei primi 12 anni di vita del bambino | Indennità economica pari al 30% della Retribuzione Media Giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 3° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.** Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e modalità stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto. | Copertura al 100% per i mesi goduti fino al 3° anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria. |

* Durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

** Fino al compimento degli 12 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Tabella d) Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

| Durata | Periodo di godimento | Retribuzione | Previdenza |
|---|---|---|--|
| <p>Madre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 ore di permesso (4 per parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è di 6 ore (4 per parti plurimi); - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. <p>Diritto di uscire dal luogo di lavoro.</p> <p>Padre:</p> <p>Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in caso di morte o grave infermità della madre; - il figlio è affidato al solo padre; - la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale; - la madre è lavoratrice autonoma, libera professionista. | Durante il primo anno di vita del bambino | <p>Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS.</p> <p>L'indennità è anticipata dalla Cooperativa.</p> <p>Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.</p> | Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria. |

Tabella e) Permessi - Malattia del bambino e madre gestante

| Genitore | Durata e periodo di godimento | Retribuzione | Previdenza |
|-----------------|---|--|--|
| Madre* | <ul style="list-style-type: none"> - Fino al terzo anno di vita del bambino: diritto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai 3 agli 8 anni: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. | <p>Nessuna.</p> <p>Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.</p> | <p>Fino al 3° anno di età del bambino copertura 100%.</p> <p>Dal 3° fino all'8° anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.</p> |
| Padre* | Come madre | Come madre | Come madre |
| Madre gestante | Permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche.** | 100% dalla Cooperativa | Copertura al 100% |

* Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.

** Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare alla Cooperativa domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

TITOLO XXXIV FERIE

Art. 102 – Ferie: maturazione e regolamentazione - Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a 4 settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 180 per quelli a 45 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie saranno godute in periodi settimanali e non potranno essere frazionate in più di 2 periodi. Esse sono irrinunciabili.

Le ferie ai lavoratori minori dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

È facoltà della Cooperativa fissare, in caso di chiusura collettiva, un periodo di ferie consecutive pari a 3 settimane; in tal caso il Lavoratore ha diritto di precedenza nel fissare la 4^a settimana.

La Cooperativa potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la Retribuzione Mensile Normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo Titolo e il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con la Cooperativa.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

La maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima.

Pertanto, ai fini della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in forza, le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si considerano come mese intero.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo diverso accordo con la Parte che lo riceve.

TITOLO XXXV MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 103 - Malattia o infortunio non professionali - In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

| | |
|-------------------|--|
| Condizioni | L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile alla Cooperativa entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione. |
|-------------------|--|

| | |
|---|--|
| <p>Periodo di comportamento</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Lavoratore fino a 2 anni di anzianità (non in prova)</u>: diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia/infortunio non sul lavoro. 2. <u>Dopo 2 anni di anzianità</u>: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con l'incremento di 20 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni. In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 180 giorni, senza esaurimento del periodo di comportamento, l'anzianità ai fini del calcolo della durata del successivo periodo, riparte da 2 anni (120 giorni) incrementati del residuo spettante e non utilizzato. <p>In caso di astensione dal lavoro oltre i termini del periodo di comportamento e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, la Cooperativa ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Il periodo si computa, agli effetti del comportamento, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p> <p>Ai fini del comportamento, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso.</p> <p>Se la Cooperativa non procede al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento/superamento del periodo di comportamento, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p> |
| <p>Indennità INPS</p> | <p>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della Retribuzione Media Giornaliera (RMG); - Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della RMG.</p> |
| <p>Integrazione datoriale malattia</p> | <p><u>Dal 1° al 3° giorno</u>: 50% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, la Cooperativa, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Segue Integrazione datoriale malattia</p> | <p><u>Dal 4° al 180° giorno</u>: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, la Cooperativa riconoscerà un'indennità pari al 50% della Retribuzione Giornaliera Normale per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto.</p> <p>Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni assicurative previste dall'ENBIMS, conformemente al relativo Regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze.</p> <p>È diritto della Cooperativa rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute.</p> <p>Resta impregiudicato il diritto della Cooperativa di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà della Cooperativa di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta dal Lavoratore la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" alla Cooperativa, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dalla Cooperativa, impregiudicata l'azione disciplinare.</p> <p><i>N.B. Ai Lavoratori dipendenti di pubblici esercizi, soggetti al contributo aggiuntivo per la tutela della malattia e che ricevono un'indennità INPS pari al 80% della R.M.G., dal 4° al 180° giorno NON sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. La Cooperativa anticiperà solo l'indennità INPS dovuta al Lavoratore, ponendola a conguaglio con i contributi dovuti.</i></p> |
| <p>Previdenza</p> | <p>Copertura 100% nei limiti del periodo di comporto.</p> |
| <p>Malattia e ferie</p> | <p>Se insorta durante le ferie programmate, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none">a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario. |

| | |
|--|--|
| Segue Malattia e ferie | L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti. |
| Controllo dell'assenza per malattia | <p>La Cooperativa ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.</p> <p>La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto la Cooperativa.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione della Cooperativa.</p> <p>Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del lavoratore, nel rispetto dei diritti datoriali di controllo, non sia possibile o di difficile effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, la Cooperativa, dal secondo giorno successivo a quello di richiesta del Controllo, ha diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS.</p> <p>Tale diritto di non integrazione decade nei casi e per il tempo di documentato ricovero ospedaliero e/o di documentate cure ambulatoriali.</p> <p>Resta inteso che eventuali integrazioni non erogate, fatto salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza, saranno spettanti solo dal momento della certificazione dell'eventuali ricovero.</p> |

Il periodo di comparto contrattuale deve essere considerato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili ed il termine di conservazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all'integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comparto, si deve considerare ogni singolo evento morboso.

Quando una successione di eventi morbosi fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione a tutti gli effetti della prima malattia, ciò anche nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comparto.

TITOLO XXXVI MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 104 - Malattia Professionale o Infortunio Professionali - In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

| | |
|--|---|
| Condizioni | <p>L'assenza deve essere comunicata, con tempestiva diligenza e salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto e la Cooperativa non può perciò inoltrare la denuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo ed il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p> |
| Periodo di comporto | <p><u>Infortunio sul lavoro</u>: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p><u>Malattia professionale</u>: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del comportamento, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Ove la Cooperativa non proceda al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comportamento, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, ferme restando le procedure ai sensi della Legge 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p> |
| Indennità INAIL | <ol style="list-style-type: none">1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% della RMG.2. Dal 91° giorno: 75% della RMG. |
| Integrazione datoriale infornio | <p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, la Cooperativa corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire il 75% della Retribuzione Giornaliera Normale spettante al Lavoratore.</p> <p>Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Segue Integrazione datoriale infortunio</p> | <p>della Retribuzione Giornaliera Normale spettante entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico della Cooperativa.</p> <p>L'indennità INAIL sarà rimborsata alla Cooperativa che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente alla Cooperativa.</p> <p>In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, la Cooperativa corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.</p> <p>L'integrazione a carico della Cooperativa non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comperto.</p> |
| <p>Previdenza</p> | <p>Copertura: 100% entro il limite del periodo di comperto.</p> |
| <p>Controllo dell'assenza per infortunio</p> | <p>La Cooperativa ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore in infortunio o malattia professionale, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.</p> <p>La visita di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto la Cooperativa.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione della Cooperativa.</p> |

TITOLO XXXVII

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER GRAVE MALATTIA O INFORTUNIO PROPRI O DI UN FAMILIARE

Art. 105 - Aspettativa non retribuita: È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

| | |
|--|---|
| <p>Condizioni e durata dell'aspettativa per ragioni di salute</p> | <p>Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge od altri simili gravi impedimenti delle Cooperative, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <p>Segue Condizioni e durata dell'aspettativa per ragioni di salute</p> | <p>maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro. Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.</p> <p>Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.</p> <p>La Cooperativa qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.</p> <p>Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non formalmente retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con la Cooperativa, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p> |
| <p>Aspettativa allo scadere del periodo di comportamento contrattuale</p> | <p>Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, prima del compiersi del periodo di comportamento contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa, la cui durata massima sarà di 7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di 3 mesi, alle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1. che siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici;2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro. |

TITOLO XXXVIII

POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRA PROFESSIONALI

Art. 106 – Con accordo di Secondo livello tra le Parti, le Cooperative potranno garantire ai Lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente conseguenti a infortuni professionali o extraprofessionali, in aggiunta ai trattamenti già in atto di natura legale e contrattuale o in essere presso la Cooperativa.

L'erogazione degli importi di cui sopra sarà disciplinata dalle Convenzioni tra Cooperativa ed ENBIMS regolanti le prestazioni previste.

TITOLO XXXIX

GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 107 - In occasione della ricorrenza natalizia la Cooperativa corrisponderà al Lavoratore una gratifica natalizia o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Lorda Mensile.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato presso la Cooperativa.

A tal fine le frazioni di mese che superano i 15 giorni saranno considerate mese intero.

Per i contratti a tempo indeterminato, la gratifica natalizia può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Lorda Mensile diviso 12).

Tale facoltà è demandata alla Contrattazione (nazionale, territoriale o di Cooperativa), quando "*ad personam*" deve essere prevista nella lettera di assunzione del Lavoratore e giustificata da ragionevolezza.

TITOLO XL

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 108 - Trattamento di Fine Rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni Lorde Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della Retribuzione Lorda Mensile e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Art. 109 - T.F.R.: corresponsione - Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal Dipendente.

Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al Lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto.

Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 110 – T.F.R.: anticipazioni - Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso la Cooperativa, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento lordo maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture pari ad almeno il doppio dell'anticipazione del T.F.R. richiesto.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1.

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati. Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca alla Cooperativa il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire alla Cooperativa il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
- 2) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 3) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 4) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto maturato dal Lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

Art. 111 – T.F.R.: corresponsione diretta mensile - Ai sensi del comma 26, art. 1 della Legge 190/2014, i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro da almeno 6 mesi presso il medesimo Datore di lavoro, potranno richiederli la liquidazione diretta mensile della quota maturanda del T.F.R. come parte integrante della retribuzione, al netto del contributo di cui all'art. 3, ultimo comma, L. 297/1982, con l'assoggettamento di tale quota a tassazione ordinaria, ma senza l'imposizione ai fini previdenziali.

La scelta del lavoratore, una volta esercitata, è irrevocabile fino al 30 giugno 2018.

Ovviamente, la corresponsione del T.F.R. già maturato e la relativa rivalutazione avverrà all'atto della cessazione del Lavoratore.

La corresponsione diretta mensile esaurirà, per tutto il tempo di erogazione, gli obblighi datoriali in tema di T.F.R.

TITOLO XLI CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELLA COOPERATIVA

Art. 112 - In caso di cessione, trasformazione o liquidazione della Cooperativa si fa riferimento alle norme di Legge vigenti in materia.

TITOLO XLII SOLIDARIETÀ CONTRATTUALE DIFENSIVA

Art. 113 - Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello tra la Cooperativa e la RSA e con approvazione della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, si potrà redistribuire l'attività lavorativa, con riduzione della retribuzione, a fronte della stessa riduzione del lavoro che, a tutti gli effetti, assumerà la tipologia (a termine) di lavoro a Tempo Parziale, onde evitare o ridurre i licenziamenti.

Tale accordo di Solidarietà Difensiva dovrà indicare con chiarezza i motivi per cui è alternativo a un accordo di solidarietà difensiva ex art. 1 L. 863/1984, gli obiettivi di consolidamento e le condizioni del suo superamento.

In ogni caso, tale accordo, non potrà avere durata superiore alla vigenza del CCNL.

Oltre il rinnovo del CCNL si dovrà, eventualmente, stipulare un nuovo accordo di Solidarietà Difensiva.

TITOLO XLIII

ENTE BILATERALE METALMECCANICI E SERVIZI

Art. 114 - En.Bi.M.S. - L'Ente Bilaterale Metalmeccanici e Servizi ("En.Bi.M.S." o "ENBIMS") è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente Contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003.

Pertanto, lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua nativa;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;
- d) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008;
- g) di costituzione della banca dati delle RSA;
- h) d'interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- i) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- j) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- k) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- l) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto.
- m) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 115 – ENBIMS: iscrizione della Cooperativa e dei Lavoratori - Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'ENBIMS, concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della relativa iscrizione sia delle Cooperative, sia dei Lavoratori, nonché della relativa contribuzione. L'iscrizione della Cooperativa e dei lavoratori dovrà avvenire entro il 1° mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte della Cooperativa di una quota omnicomprensiva "una tantum" per l'apertura della posizione anagrafica.

La Cooperativa sarà inoltre tenuta ad iscrivere i lavoratori neoassunti entro 5 giorni dall'assunzione. L'iscrizione dovrà avvenire a cura della Cooperativa utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.M.S. e ricavabile dal sito: www.enbims.it

Art. 116 – ENBIMS: adempimenti obbligatori - I contributi a favore dell'ENBIMS, previsti nelle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dalla Cooperativa tramite F24 (codice causale: EBMS), per le prestazioni sanitarie previste da Regolamento, di cui al punto c) dell'art. 114, e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Unitamente al versamento dovrà essere inviata all'ENBIMS la distinta, con i riferimenti della Cooperativa e i nominativi dei Dipendenti, scaricabile anche dal sito www.enbims.it.

I versamenti devono avvenire con le seguenti modalità che sono differenziate per tipologia contrattuale:

1) Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi.

| Finanziamento obbligatorio " <i>Gestione Ordinaria</i> " per il funzionamento degli Enti Bilaterali | <i>Contributi mensili per ciascun Lavoratore</i> |
|---|--|
| Contributo mensile Datori di lavoro: | € 2,50 |
| Contributo mensile Lavoratori: | € 0,50 |
| Totale contributo "<i>Gestione Ordinaria</i>" | € 3,00 |

2) Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o determinato superiore a 12 mesi (ivi compresi gli apprendisti), in alternativa alle contribuzioni di cui al punto 1), le seguenti contribuzioni obbligatorie:

Tabella a)

| Finanziamento obbligatorio " <i>Gestione Ordinaria</i> " per il funzionamento degli Enti Bilaterali ¹⁾ | <i>Contributi mensili</i> | <i>Contributi annui</i> |
|---|---------------------------|-------------------------|
| Cooperativa: Contributo obbligatorio fisso (<i>per 12 mensilità</i>) | € 7,50 | € 90,00 |
| Lavoratore: Contributo obbligatorio fisso (<i>per 12 mensilità</i>) | € 1,50 | € 18,00 |
| Totale contributo "<i>Gestione Ordinaria</i>" | € 9,00 | € 108,00 |

¹⁾ Le competenze delle Commissioni e la loro attività sono ricavabili dal sito dell'ENBIMS (www.enbims.it)

I contributi destinati all'Ente Bilaterale ("*Gestione Ordinaria*") sono già comprensivi di quanto previsto dal CCNL in materia di R.S.T.

Tabella b)

| Finanziamento della “Gestione Speciale di base” ²⁾ per le prestazioni integrative al S.S.N. ³⁾ | Contributi mensili | Contributi annui |
|---|--------------------|------------------|
| Cooperativa, per prestazioni integrative: Contributo obbligatorio fisso per prestazioni integrative (per 13 mensilità) | € 5,00 | € 60,00 |
| Totale contributo “Gestione Speciale di base” | € 5,00 | € 60,00 |

²⁾ Nella Contrattazione di Secondo livello per i Soci Lavoratori, si potrà prevedere di sostituire la Gestione Speciale di base per le prestazioni integrative al S.S.N., con un’analoga assicurazione, qualora essa fosse già esistente presso la Cooperativa. Tale opzione, ***esercitabile solo mediante l’esplicita previsione nella Contrattazione di Secondo Livello***, dovrà essere comunicata alla sede dell’Ente Bilaterale Nazionale, unitamente all’invio di copia del Contratto sottoscritto dalle Parti.

³⁾ L’elenco delle prestazioni è ricavabile dal sito dell’ENBIMS (www.enbims.it).

Finanziamento della “Gestione Speciale Avanzata” per le prestazioni integrative al S.S.N.: la Contrattazione Aziendale di Secondo Livello potrà prevedere il versamento della maggior contribuzione alla Gestione Speciale Avanzata (per le prestazioni integrative al S.S.N.), in alternativa alla contribuzione prevista nella precedente Tabella b), secondo gli Accordi aziendali e le previsioni disciplinate nell’apposito Regolamento.

I versamenti di cui al punto 1) sono corrisposti obbligatoriamente dalla Cooperativa per tutti i dipendenti assunti con contratto di durata inferiore o pari a 12 mesi, anche se rinnovato, e non danno diritto alle prestazioni sanitarie integrative, essendo esse sostituite dalla corresponsione al Dipendente o al Socio Lavoratore dell’Elemento Retributivo Perequativo di cui al successivo articolo 105.

I versamenti di cui al punto 2) Tabella b) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto, purché di durata superiore a 12 mesi.

Le prestazioni integrative sanitarie in favore dei lavoratori di cui alla Tabella b) maturano, salvo le carenze previste (www.enbims.it), con effetto dal 1° giorno del mese successivo alla data d’iscrizione degli stessi da parte della Cooperativa.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall’ENBIMS al Lavoratore dipendente qualora la Cooperativa non abbia regolarmente ottemperato all’iscrizione ed ai versamenti dei contributi o se i versamenti fossero parziali. In tali casi, resta a carico della Cooperativa ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l’obbligo di versare i contributi dovuti.

Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti, ivi compresa la loro decorrenza, è disciplinato dal Regolamento delle Prestazioni, pubblicato nel sito dell’ENBIMS (www.enbims.it).

Le prestazioni ed i servizi resi dall’ENBIMS costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

I contributi previsti nella Tabella b) del punto 2) che precede, sono destinati esclusivamente per erogare mutualità nel campo sanitario integrativo al SSN (attraverso istituti assicurativi o cassa sanitaria), escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

Il versamento dei contributi alla Bilateralità e per l'assistenza sanitaria integrativa avverrà mediante F24 (codice causale: EBMS).

Il diritto alle prestazioni integrative al S.S.N., con conseguente obbligo di versamento a carico della Cooperativa della contribuzione afferente compete esclusivamente ai dipendenti assunti con orario di lavoro di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali. Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, spetterà al lavoratore solo l'Elemento Retributivo Perequativo di cui all'art. 117 del CCNL, proporzionato alla percentuale di tempo parziale effettuato. Anche tale importo avrà natura retributiva a tutti gli effetti.

Art. 117 - Elemento Retributivo Perequativo (ERP) per i Dipendenti con contratti di durata inferiore ai 12 mesi - Per tutti i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, ai quali non competono le prestazioni integrative dell'EN.BI.M.S., sarà corrisposto un Elemento Retributivo Perequativo (E.R.P.) pari ad € 10,00 mensili per 13 mensilità a fronte della "Gestione Speciale di Base" (Tab. b) dell'art. 116) o, nei casi di previsione pattizia della "Gestione Sanitaria Avanzata", il maggior importo stabilito dalla Contrattazione di Secondo Livello.

Tali importi saranno utili alla determinazione dei ratei di retribuzioni differite (tredicesima, ferie, permessi) e del T.F.R.

Tale E.R.P. spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando per effetto di tale proroga, il contratto sia inferiore od uguale a 12 mesi.

In presenza di ERP, e solo se trattasi di rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui al punto 2), tabelle b) e c) dell'articolo che precede.

Art. 118 - ENBIMS: responsabilità per omissioni della Cooperativa - La Cooperativa che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'ENBIMS, stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito, le sanzioni di Legge ed il diritto dell'ENBIMS di pretendere i contributi dovuti. Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché tali contributi e le relative prestazioni concorrono alla determinazione dei benefici e dei costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti e le competenze previste dalla Legge e dal Regolamento.

TITOLO XLIV

COMMISSIONE BILATERALE NAZIONALE DI GARANZIA, INTERPRETAZIONE, CERTIFICAZIONE E CONCILIAZIONE

Art. 119 - È costituita, nell'ambito dell'ENBIMS, una Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (CNGICC), composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti.

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente CCNL e della Contrattazione integrativa di 2° livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "*Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza*" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore, e in tal caso, la Cooperativa è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti o di un soggetto interessato (Cooperativa, Lavoratore, Consulente, ecc.);
5. esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
6. definire i profili del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
7. definire le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

TITOLO XLV COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 120 - In caso di controversie tra la Cooperativa e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso agli Enti Bilaterali presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

Eventuali controversie che dovessero insorgere sull'applicazione del presente CCNL saranno disciplinate tra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite ad hoc negli Enti Bilaterali, così come previsto al punto 2.5 dell'Accordo Quadro Interconfederale UNCI - ANPIT / CISAL del 2 febbraio 2015.

TITOLO XLVI ENTE BILATERALE DI FORMAZIONE

Art. 121 - Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso un Fondo Interprofessionale, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine le Parti intendono avvalersi dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi Interconfederali e dal presente Contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di rispondere meglio alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;

- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.

Le modalità di riscossione delle quote che la Cooperativa deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo Statuto e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione, fermo restando la regolarizzazione dei contributi e delle prestazioni.

TITOLO XLVII PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 122 - Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

TITOLO XLVIII PATRONATI

Art. 123 - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (*esempio: ENCAL CISAL*) o che hanno sottoscritto un Accordo di secondo livello, hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle Cooperative associate.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Cooperative i modi di svolgimento della loro assistenza, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività della Cooperativa.

TITOLO XLIX CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 124 - Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co) - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria per dipendente, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale ed all'assistenza applicativa del presente CCNL.

Tale contributo, pari allo 0,5% del monte salari corrisposti ai Lavoratori (c.d. Imponibile Previdenziale INPS), dovrà essere versato tramite F24 all'Associazione di Categoria.

TITOLO L DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 125 - Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'ENBIMS di procedere a perfezionare il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

TITOLO LI RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

Art. 126 - Per quanto concerne il presente Titolo si rimanda al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.

DISCIPLINA SPECIALE

del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

COOPERATIVE

esercenti attività nei settori

TERZIARIO E SERVIZI

FACILITY MANAGEMENT

LAVORAZIONI MECCANICHE

LAVORI EDILI AUSILIARI

*Tra UNCI, ANPIT - CISAL Terziario, FAILMS CISAL Metallmeccanici, CISAL Edili e CISAL
sottoscritto il 24 febbraio 2015*

TITOLO LII **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Art. 127 - Ambito di applicazione - Il presente CCNL si applica esemplificativamente alle Associazioni, Cooperative e loro Consorzi che operano nei seguenti settori:

1. Alberghi, Hotel Meuble, Pensioni e Locande;
2. Centri Termali o Benessere integrati in alberghi, associazioni o circoli;
3. Centri autonomi benessere, acconciatura ed estetica;
4. Bed and Breakfast, Ostelli, Residence;
5. Ristorante, Self Service, Tavole Calde, Pizzerie, Caffè e Bar annessi;
6. Trattorie, Locali notturni, Discoteche, Sale da Ballo, Caffè, Bar, Birrerie;
7. Campeggi e Villaggi Turistici;
8. Rifugi alpini;
9. Colonie Climatiche;
10. Porti e approdi turistici, punti di ormeggio;
11. Imprese di viaggio e turismo, Tour Operator;
12. Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
13. Poste;
14. Pony express;
15. Servizi di movimentazione, confezionamento, imballaggi e spedizioni;
16. Servizi di Logistica, Trasporti cose e persone, Servizi Taxi;
17. Servizi di Pulizie;
18. Chioschi di vendita di bibite, gelati, panini e simili;
19. Bar annessi a stabilimenti strutture ricettive, sportive, aziende;
20. Punti di ristoro autostradale, nelle stazioni ferroviarie, negli aeroporti, sui treni;
21. Confezionamento e distribuzione di alimenti e dei pasti;
22. Catering e ristorazione collettiva in appalto;
23. Somministrazione di cibi, bevande e simili a domicilio del cliente;
24. Pasticcerie, Confetterie, Gelaterie, Cremerie;
25. Laboratori di Pasticceria, Confetteria, Gelateria, Cremeria;
26. Macellerie;
27. Negozi alimentari, di abbigliamento, articoli per la casa e simili;
28. Autoriparatori non artigianali;
29. Autofficine e Carrozzerie;
30. Sosta e parcheggi;
31. Autorimesse e noleggio automezzi;
32. Agenzie pratiche auto;
33. Autoscuole;
34. Agenzie immobiliari;
35. Agenzie di servizi matrimoniali;
36. Agenzie di scommesse, Sale da biliardo e Sale giochi;
37. Richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
38. Telemarketing, televendite, call center, promozione vendite;
39. Vigilanza non armata, anche in locali pubblici di intrattenimento e antitaccheggio;
40. Agenzie investigative;
41. Associazioni sportive e ricreative;
42. Attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
43. Parchi di divertimento;

44. Spettacolo;
45. Ippodromi, Agenzie ippiche, Società di corse di cavalli;
46. Autodromi;
47. Servizi sociali, assistenziali e religiosi;
48. CAF, Società di Formazione, Associazioni di Rappresentanza e di Categoria;
49. Consulenza Professionale;
50. Pompe funebri;
51. Maneggi, canili e simili;
52. Pensioni per animali;
53. Toelettatura animali;
54. Legatorie, grafici;
55. Lavanderie;
56. Lavorazioni Meccaniche;
57. Conduzione, gestione e manutenzione impianti:
 - a) manutenzione e gestione (facility management) di impianti industriali, di impianti e di complessi meccanici, idraulici, condizionamento, termici, elettrici, fotovoltaici, colici, eliotermici, geotermici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche, ecologici, ivi compresa l'installazione di impianti e apparecchiature di alimentazione e segnalazione;
 - b) di sollevamento elettrici od oleodinamici in ascensori, montacarichi, scale mobili e sistemi similari per il trasporto di persone e/o cose;
 - c) elettrici, meccanici, termici, idraulici, di climatizzazione, allarmi, irrigazione, ecc. in complessi quali Condomini, Ospedali, Università, Scuole, Tribunali, Fiere, Musei e ogni altra simile struttura;
58. Servizi di Progettazione;
59. Servizi Tecnici e Informatici;
60. Servizi all'Agricoltura;
61. Raccolta e Trasformazione prodotti;
62. Recupero e risanamento dell'ambiente;
63. Servizi ausiliari all'edilizia:
 - a) attività di sigillatura, intonacatura, decorazione, tinteggiatura e capottatura degli edifici;
 - b) installazione di impianti elettrici, idraulici, di condizionamento, pompe di calore, areazione, illuminazione, antenne, parafulmini, pannelli solari e fotovoltaici, ecc.;
 - c) pavimentazione, parchettatura, stesura carta da parati, perlinatura, confrosoffittatura;
 - d) installazione di pareti in cartongesso, divisori, pareti mobili, facciate continue, ecc.;
 - e) installazione serramenti ed infissi, ivi comprese porte tagliafuoco;
 - f) montaggio di elementi prefabbricati in genere: scale, tettoie, pompeiane, prefabbricati in legno, ecc.;
 - g) posa elementi fonoassorbenti, pannelli isolanti, coibentazioni, ecc.;
 - h) ogni altra attività ausiliaria all'edilizia, ivi compresi lavori edili preparatori o accessori, esclusa la costruzione edile in senso stretto;
64. Servizi di restauro e conservazione immobili;
65. Altri servizi alle persone, alle Aziende e alle collettività.

Art. 128 - Classificazione dimensionale delle Cooperative

| Ambito di applicazione | Numero di Dipendenti e Soci Lavoratori | | | | | |
|---|---|--------------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| | <i>Fino a 10</i> | <i>Fino a 50* o da 11 a 50</i> | <i>Da 51* Da 51 a 99</i> | <i>Da 100* o da 100 a 180</i> | <i>Da 181* o da 181 a 250</i> | <i>Oltre 250</i> |
| 1. Alberghi, Hotel Meuble, Pensioni e Locande | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |
| 2. Centri Termali o Benessere integrati in alberghi, associazioni o circoli | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 3. Centri autonomi benessere, acconciatura ed estetica | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 4. Bed and Breakfast, Ostelli, Residence | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 5. Ristorante, Self Service, Tavole Calde, Pizzerie, Caffè e Bar annessi | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 6. Trattorie, Locali notturni, Discoteche, Sale da Ballo, Caffè, Bar, Birrerie | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 7. Campeggi e Villaggi Turistici | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 8. Rifugi alpini | Micro | Piccola | Media* | - | - | - |
| 9. Colonie Climatiche | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |
| 10. Porti e approdi turistici, punti di ormeggio | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |
| 11. Imprese di viaggio e turismo, Tour Operator | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |
| 12. Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 13. Poste | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 14. Pony express | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 15. Servizi di movimentazione, confezionamento, imballaggi e spedizioni | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Grande* | - |
| 16. Servizi di Logistica, Trasporti cose e persone, Servizi Taxi | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 17. Servizi di Pulizie | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 18. Chioschi di vendita di bibite, gelati, panini e simili | Micro | Piccola* | - | - | - | - |
| 19. Bar annessi a strutture ricettive, sportive, aziende | Micro | Piccola | Media* | - | - | - |
| 20. Punti di ristoro autostradale, nelle stazioni ferroviarie, negli aeroporti, sui treni | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 21. Confezionamento e distribuzione di alimenti e dei pasti | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |

| Ambito di applicazione | Numero di Dipendenti e Soci Lavoratori | | | | | |
|---|---|--------------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| | <i>Fino a 10</i> | <i>Fino a 50* o da 11 a 50</i> | <i>Da 51* Da 51 a 99</i> | <i>Da 100* o da 100 a 180</i> | <i>Da 181* o da 181 a 250</i> | <i>Oltre 250</i> |
| 22. Catering e ristorazione collettiva | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |
| 23. Somministrazione di cibi, bevande e simili a domicilio del cliente | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 24. Pasticcerie, Confetterie, Gelaterie, Cremerie | Micro | Piccola | Media* | - | - | - |
| 25. Laboratori di Pasticceria, Confetteria, Gelateria, Cremeria | Micro | Piccola | Media* | - | - | - |
| 26. Macellerie | Micro | Piccola | Media* | - | - | - |
| 27. Negozi alimentari, di abbigliamento, articoli per la casa e simili | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |
| 28. Autoriparatori non artigianali | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 29. Autofficine e Carrozzerie | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 30. Sosta e dei parcheggi | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 31. Autorimesse e noleggio automezzi | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 32. Agenzie pratiche auto | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 33. Autoscuole | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 34. Agenzie immobiliari | Micro | Piccola | Media* | - | - | - |
| 35. Agenzie di servizi matrimoniali | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 36. Agenzie di scommesse, Sale da biliardo e Sale giochi | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |
| 37. Richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 38. Telemarketing, televendite, call center, promozione vendite | - | Micro* | Piccola | Media | Media Grande | Grande |
| 39. Vigilanza non armata, anche in locali pubblici di intrattenimento e antitaccheggio | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 40. Agenzie investigative | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |
| 41. Associazioni sportive e ricreative | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Grande* | - |
| 42. Attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |

| Ambito di applicazione | Numero di Dipendenti e Soci Lavoratori | | | | | |
|---|---|--------------------------------|--------------------|----------------------|-------------------------------|------------------|
| | <i>Fino a 10</i> | <i>Fino a 50* o da 11 a 50</i> | <i>Da 51* a 99</i> | <i>Da 100* a 180</i> | <i>Da 181* o da 181 a 250</i> | <i>Oltre 250</i> |
| 43. Parchi di divertimento | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 44. Spettacolo | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |
| 45. Ippodromi, Agenzie ippiche, Società di corse di cavalli | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 46. Autodromi | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 47. Servizi sociali, assistenziali e religiosi | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 48. CAF e Società di Formazione, Associazioni di Rappresentanza e di Categoria | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |
| 49. Consulenza Professionale | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 50. Pompe funebri | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 51. Maneggi, canili e simili | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 52. Pensioni per animali | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 53. Toelettatura animali | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 54. Legatorie, grafici | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 55. Lavanderie | Micro | Piccola | Media | Media | Media Grande | Grande |
| 56. Lavorazioni Meccaniche | Micro | Piccola | Media | Media Grande | Grande* | - |
| 57. Conduzione, gestione e manutenzione impianti: | | | | | | |
| a) manutenzione e gestione (facility management) di impianti industriali, di impianti e di complessi meccanici, idraulici, condizionamento, termici, elettrici, fotovoltaici, eolici, cliotermici, geotermici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche, ecologici, ivi compresa l'installazione di impianti e apparecchiature di alimentazione e segnalazione | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| b) di sollevamento elettrici od oleodinamici in ascensori, montacarichi, scale mobili e sistemi similari per il trasporto di persone e/o cose | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |

| Ambito di applicazione | Numero di Dipendenti e Soci Lavoratori | | | | | |
|---|---|--------------------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| | <i>Fino a 10</i> | <i>Fino a 50* o da 11 a 50</i> | <i>Da 51* a 99</i> | <i>Da 100* o da 100 a 180</i> | <i>Da 181* o da 181 a 250</i> | <i>Oltre 250</i> |
| c) elettrici, meccanici, termici, idraulici, di climatizzazione, allarmi, irrigazione, ecc. in complessi quali Condomini, Ospedali, Università, Scuole, Tribunali, Fiere, Musei e ogni altra simile struttura | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 58. Servizi di Progettazione | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 59. Servizi Tecnici e Informatici | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 60. Servizi all'Agricoltura | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 61. Raccolta e Trasformazione prodotti | Micro | Piccola | Media | Grande* | - | - |
| 62. Recupero e risanamento dell'ambiente | Micro | Piccola | Piccola Media | Media | Media Grande | Grande |
| 63. Servizi ausiliari all'edilizia: | | | | | | |
| a) attività di sigillatura, intonacatura, decorazione, tinteggiatura e capottatura degli edifici | - | Micro* | Piccola | Media | Grande* | - |
| b) installazione di impianti elettrici, idraulici, di condizionamento, pompe di calore, areazione, illuminazione, antenne, parafulmini, pannelli solari e fotovoltaici, ecc. | - | Micro* | Piccola | Media | Grande* | - |
| c) pavimentazione, parchettatura, stesura carta da parati, perlinatura, confrossofittatura | - | Micro* | Piccola | Media | Grande* | - |
| d) installazione di pareti in cartongesso, divisori, pareti mobili, facciate continue, ecc. | - | Micro* | Piccola | Media | Grande* | - |
| e) installazione serramenti ed infissi, ivi comprese porte tagliafuoco | - | Micro* | Piccola | Media | Grande* | - |
| f) montaggio di elementi prefabbricati in genere: scale, tettoie, pompeiane, prefabbricati in legno, ecc. | - | Micro* | Piccola | Media | Grande* | - |
| g) posa elementi fonoassorbenti, pannelli isolanti, coibentazioni, ecc. | - | Micro* | Piccola | Media | Grande* | - |
| h) ogni altra attività ausiliaria all'edilizia, ivi compresi lavori edili preparatori o accessori, esclusa la costruzione edile in senso stretto | - | Micro* | Piccola | Media | Grande* | - |
| 64. Servizi di restauro e conservazione immobili | - | Micro* | Piccola | Media | Grande* | - |

Il numero di Dipendenti e Soci Lavoratori è inteso come media del personale in forza presso la Cooperativa nell'anno precedente. Resta inteso che:

- il personale con orario a tempo parziale, dovrà essere computato pro quota;

- gli stagionali od il personale assunto a tempo determinato, saranno computati per intero se aventi un contratto di lavoro della durata di oltre 100 giorni lavorabili nell'anno di riferimento e, in caso contrario, saranno considerati pro quota;
- gli Apprendisti saranno esclusi dal conteggio.

Nel caso di più attività nella medesima Cooperativa, i limiti dimensionali saranno dati dal totale dei dipendenti tutti imputati all'ambito più rappresentato. Diciture dimensionali del tipo "Cooperativa Medio Grande", intendono l'intorno del punto di contiguità.

TITOLO LIII NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art. 129 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della Cooperativa, in ampi settori specifici o in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura con responsabilità generale, anche decentrata.

Art. 130 - Quadri: orario part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite d'orario minimo mensile. L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

Art. 131 - Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi, le Cooperative favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza. Le Parti convengono che presso l'ENBIMS si elaborino progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione per i Quadri, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

Art. 132 - Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNCM del livello Quadro e la PBNCM del livello di appartenenza.

Art. 133 - Quadri: assistenza sanitaria integrativa - A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto sarà istituita tramite l'Ente Bilaterale, conformemente al Regolamento ed al periodo neutro previsto, l'Assistenza Sanitaria Integrativa del Servizio Sanitario Nazionale (prevista all'art. 116 per la generalità dei Lavoratori), con premio complessivo a carico della Cooperativa di € 500,00 annui. L'assistenza Sanitaria Integrativa per i Quadri è integralmente disciplinata dal Regolamento emanato dall'ENBIMS. In caso di mancato versamento da parte della Cooperativa dei contributi di Assistenza Sanitaria Integrativa dovuti all'ENBIMS, il Quadro sarà legittimato a richiedere alla Cooperativa il risarcimento del danno per prestazioni non assicurate dalla Cooperativa che siano spettanti per effetto di detti accordi bilaterali. Nelle Cooperative in cui non si applica la L. 300/70, la prescrizione al diritto al risarcimento che precede decorrerà dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 134 - Quadri: polizza assicurativa Responsabilità Civile - Ai Quadri dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dalla Cooperativa, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 50.000,00. La Cooperativa è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni, con massimale di almeno € 200.000,00.

TITOLO LIV CLASSIFICAZIONE UNICA

Art. 135 - Classificazione Unica: criteri - I lavoratori dipendenti: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo sulla base delle mansioni effettivamente svolte confrontandole con le declaratorie, i profili e le esemplificazioni previste dal presente CCNL. Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori nei 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni da essi in concreto esercitate. Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il suo "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria e al Profilo previsti per il livello professionale da riconoscere. Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- ricercando la **declaratoria** che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- individuando il **profilo** che, nella declaratoria, meglio si adatta alle mansioni effettive del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- nell'individuato profilo, si ricercherà l'**esemplificazione** che meglio rappresenti il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà precisato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

I Profili e le Esemplificazioni tipici degli ambiti particolari di applicazione del presente CCNL "Cooperative" sono stati suddivisi, per maggior facilità, nelle aree: "*Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi*"; "*Estetica e Acconciatura*"; "*Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Taxi*"; "*Servizi alla Collettività*"; "*Agricoltura*"; "*Facility Management*"; "*Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione*" e "*Lavorazioni Meccaniche*".

Resta comunque inteso che in fase di inquadramento del personale si dovrà, come già detto, verificare la mansione svolta dal Dipendente e individuare il livello professionale corrispondente con riferimento a qualsiasi profilo ed esemplificazione, indipendentemente dal suo ambito di collocazione.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo ed alla Declaratoria applicabile.

Per l'adeguamento delle esemplificazioni contrattuali, è gradita una segnalazione di quelle mancanti alla Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL (posta elettronica: certificazione@enbims.it).

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione, Autonomia professionale, Qualifica, Mansione e Profilo, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella Tabella che segue.

| Livello: | Autonomia:* | Qualifiche: | Mansioni: | Esemplificazioni Profili: |
|-----------------|--|--|---|--|
| Quadro | <i>Elevata ed Estesa Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale</i> | Quadro | <i>Quadro di Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali</i> | Direttore |
| 8° | <i>Elevata ed Estesa Organizzativa e Funzionale Intersettoriale</i> | <i>Impiegato Direttivo di 1ª Cat.</i> | <i>Impiegato di Estese Funzioni Direttive Intesettoriali</i> | <i>Responsabile di Direzione o di Servizi</i> |
| 7° | <i>Elevata ed Estesa Organizzativa e Funzionale Multisettoriale</i> | <i>Impiegato Direttivo di 2ª Cat.</i> | <i>Impiegato di Funzioni Direttive Multisettoriali</i> | <i>Capo Servizio</i> |
| 6° | <i>Organizzativa ed Elevata ed Estesa Funzionale</i> | <i>Impiegato di Elevato Concetto</i> | <i>Impiegato Gestore Intersettoriale</i> | <i>Responsabile di più Uffici o di più Reparti</i> |
| 5° | <i>Organizzativa, Elevata Funzionale ed Esecutiva</i> | <i>Impiegato di Elevato Concetto</i> | <i>Impiegato Gestore Multisettoriale</i> | <i>Capo Ufficio</i> |
| | | <i>Intermedio</i> | <i>Intermedio che coordina e forma almeno 10 sottoposti multisettoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti</i> | <i>Capo Reparto Lavorazioni</i> |
| | | <i>Operaio Specializzato di 1ª Cat.</i> | <i>Operaio Esperto Esecutore Multisettoriale e Coordinatore</i> | <i>Operaio Specializzato di 1ª Cat.</i> |
| 4° | <i>Funzionale ed Elevata Esecutiva</i> | <i>Impiegato di Concetto</i> | <i>Impiegato Coordinatore e Formatore di Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i</i> | <i>Impiegato Specialista o Elevato Esperto di settore</i> |
| | | <i>Intermedio</i> | <i>Intermedio che coordina e forma fino a 10 sottoposti settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o 5 multisettoriali, senza responsabilità</i> | <i>Responsabile Lavorazioni di Reparto</i> |
| | | <i>Operaio Specializzato di 2ª Cat.</i> | <i>Operaio Esperto Esecutore Multisettoriale e Coordinatore</i> | <i>Operaio Specializzato di 2ª Cat.</i> |
| 3° | <i>Esecutiva ed Elevata Operativa</i> | <i>Impiegato di Elevata Qualificazione</i> | <i>Impiegato Coordinatore Organizzativo di Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i</i> | <i>Esperto di settore</i> |
| | | <i>Operaio Specializzato di 3ª Cat.</i> | <i>Operaio Esperto Esecutore Settoriale e Coordinatore Organizzativo</i> | <i>Capo Squadra</i> |
| 2° | <i>Operativa</i> | <i>Impiegato Qualificato</i> | <i>Impiegato con mansioni Esecutive settoriali articolate e complesse</i> | <i>Impiegato Qualificato di settore</i> |
| | | <i>Operaio Qualificato</i> | <i>Operaio con mansioni Qualificate</i> | <i>Operaio Qualificato di settore</i> |
| 1° | <i>Semplice</i> | <i>Impiegato d'Ordine</i> | <i>Impiegato e Operaio con mansioni Esecutive, anche articolate su più esemplificazioni omogenee</i> | <i>Impiegato d'Ordine con specifiche conoscenze settoriali</i> |
| | | <i>Operaio Comune</i> | | <i>Operaio Comune con specifiche conoscenze settoriali</i> |

*** Classificazione Unica: definizioni di AUTONOMIA:**

- ✓ **Rappresentativa:** quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore, con la relativa delega di poteri e di firma in importante settore di grande Cooperativa o, quale Direttore, di Piccola/Media Cooperativa.
- ✓ **Organizzativa:** quando il Lavoratore effettua, in area/aree di particolare estensione e complessità, l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa (mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori almeno Qualificati/Specializzati a lui sottoposti, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo di lavoro.
- ✓ **Funzionale:** quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc. Inoltre, per le attività del proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- ✓ **Esecutiva:** quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria ampia e specifica competenza settoriale e, fatto salvo il coordinamento del Superiore Responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi di intervento. Garantisce il risultato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, ecc. richieste e dei tempi di esecuzione previsti. Per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordina, guida e controlla un gruppo di altri lavoratori Qualificati, Comuni e/o d'Ordine, ma senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto.
- ✓ **Operativa:** quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell'ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature, scegliendo ingredienti, la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i che operano nella sua area di competenza.
- ✓ **Semplice:** quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure o effettua operazioni rientranti nelle ordinarie responsabilità della vita (guida di automezzi, semplice gestione o controllo amministrativo, acquisti di materiali di ordinario consumo, normali competenze di cucina, assistenze semplici alla persona), per le quali siano, quindi, richieste competenze acquisite dopo un periodo formativo e/o di affiancamento. Nelle mansioni più elevate, normalmente farà riferimento ad altro lavoratore di livello superiore.

In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione contrattuale (certificazione@enbims.it) emettere parere vincolante che sarà pubblicato anche nel sito dell'ENBIMS per utilità in tutti i casi a esso riconducibili.

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplicazioni, sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui si intende esplicitamente affermare.

Classificazione Unica - Nota 1: Sui criteri generali di valutazione

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali fortemente eterogenei, tiene conto delle situazioni della Cooperativa mediamente rappresentate.

Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata anche nella realtà dimensionale della Cooperativa.

A titolo di esempio, senza valutare l'elemento dimensionale, la Declaratoria ed il Profilo di Direttore risulteranno troppo ristretti se applicati in una Cooperativa composta prevalentemente da Progettisti e troppo ampi se applicati ad una Cooperativa composta quasi esclusivamente da Operai Comuni.

Nel primo caso, il Direttore dovrà avere pregnanti competenze tecniche, amministrative e commerciali, dovrà seguire le fasi di realizzazione di nuovi prodotti, studiare nuove metodologie e tutti i processi di ottimizzazione conseguenti, seguire la realizzazione dei prototipi, curare l'apparato documentale, promuovere un'intensa attività di formazione e seguire la commercializzazione del prodotto.

Nel secondo caso, il Direttore sarà prevalentemente Responsabile del coordinamento, della disciplina e dell'organizzazione del gruppo di lavoro.

Ai fini del corretto inquadramento, è manifesto come la definizione dimensionale debba essere ridotta per il caso del Direttore dei Progettisti (quindi sarà Quadro se Direttore Generale di una Cooperativa di progettisti di 11 Lavoratori e Coimprenditori), mentre potrebbe essere ampliata nel caso del Direttore Responsabile del gruppo di soli Operai Qualificati o Comuni (il cui Direttore Generale sarà Quadro se la Cooperativa avrà almeno 51 Lavoratori e Coimprenditori).

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato nei singoli profili anche gli ambiti dimensionali di applicazione, che dovranno essere desunti dalla "Classificazione dimensionale delle Cooperative" (art. 128).

Classificazione Unica - Nota 2: sui criteri della Mobilità Professionale

Ogniqualvolta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. "Mobilità Professionale Verticale", tale requisito, essendo correlato all'esperienza, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che per qualsiasi ragione non siano stati lavorati per oltre 15 giorni continuativi. Le sole ferie godute si considerano quale tempo integralmente lavorato, anche senza l'effettiva prestazione. In caso di lavoro a tempo parziale, l'arco temporale ai fini dell'acquisizione del livello superiore, dovrà essere proporzionalmente aumentato.

Classificazione Unica - Nota 3: sulla Mobilità Verticale e sulla Dimensione della Cooperativa

Ogniqualvolta si preveda in riferimento alle dimensioni della Cooperativa un superiore inquadramento contrattuale, si dovrà rispettare il seguente criterio:

- all'atto dell'assunzione dovrà essere riconosciuto il livello contrattualmente previsto dalla Declaratoria conseguente alla Classificazione dimensionale dell'attività in quel momento applicabile;
- quando la media dei lavoratori presenti nell'anno precedente (media = somma dei lavoratori in forza nei singoli mesi dell'anno diviso 12) configuri una superiore classificazione dimensionale della Cooperativa e tale fatto preveda la possibilità di un superiore livello d'inquadramento, si dovrà preventivamente verificare se le deleghe, autonomie, compiti e mansioni effettivamente svolti dal Lavoratore siano quelli previsti dal livello superiore. Se la verifica fosse positiva, si dovrà subito riconoscere al Lavoratore la Paga Base Nazionale Mensile propria del livello superiore spettante. Decorsi 12 mesi consecutivi, in costanza del requisito dimensionale superiore, dal primo giorno del mese successivo, dovrà essere effettivamente riconosciuto al Lavoratore oltre alla relativa P.B.N.C.M., anche il livello superiore.

Art. 136 - Classificazione Unica: Quadri, Impiegati e Operai*QUADRO***Declaratoria di Quadro:**

Appartiene a questo livello il Lavoratore con le caratteristiche di cui all'art. 129 del presente CCNL, con "Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali" che, in **elevata ed estesa autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale**, con delega di poteri e di firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in Cooperativa, settori o servizi di particolare complessità operativa.

Profili ed Esempificazioni di Quadro:

- Il Quadro che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali rispettivamente di seguito precisate:
 - è preposto al coordinamento, sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali della Cooperativa, garantendo adeguato supporto, sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione. Controlla l'attività dei Responsabili coordinati rispondendo dei risultati complessivi:
 - o Direttore Generale di Piccola - Media Cooperativa
 - coordina gli uffici della contabilità generale, sezionale, industriale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Coordina l'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio della Cooperativa che predispone e presenta. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni.
 - o Direttore Amministrativo (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)
 - è responsabile della contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche, relative all'andamento delle attività della Cooperativa. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge e alle procedure della Cooperativa:
 - o Direttore di Contabilità Generale (*normalmente in Grande Cooperativa*)
 - è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari della Cooperativa e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari della Cooperativa. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predispone gli strumenti di controllo delle liquidità, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative della Cooperativa:
 - o Direttore Finanziario (*normalmente in Grande Cooperativa*)
 - è responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi della Cooperativa. Coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo. Garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget. Evidenzia gli scostamenti dalle previsioni,

formulando proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità industriale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:

- Direttore Controllo di Gestione (*normalmente in Grande Cooperativa*)
- coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, nonché i servizi di stabilimento, la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
 - Direttore del Personale (*normalmente in Grande Cooperativa*)
- assicura, nel rispetto delle politiche e procedure della Cooperativa, l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature e materiali per la produzione e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione, produzione, e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per la Cooperativa. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti:
 - Direttore Approvvigionamenti (*normalmente in Grande Cooperativa*)
- assicura l'efficienza degli impianti, macchine, attrezzature e servizi di stabilimento. Gestisce i Responsabili specialistici multisettoriali coordinati (elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici) e coordina, programma e controlla gli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e delle esigenze produttive. Coordina il pronto intervento con l'obiettivo di ridurre al minimo i fermi macchina. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti e predispose le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi ed installazioni effettuate, nonché l'addestramento del proprio personale e propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Collabora con il RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale) per l'attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale:
 - Direttore Tecnico e Manutenzioni (*normalmente in Grande Cooperativa*)
- in accordo con la Direzione Generale, definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo dei prodotti e servizi in entrata, delle lavorazioni intermedie e sul prodotto finito. Le procedure di controllo in produzione sono concordate con la Direzione Tecnico Produttiva. In accordo con la Direzione Generale, definisce le procedure interne e i protocolli di qualità della Cooperativa, e risponde della relativa certificazione. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare a ogni livello l'attenzione alle problematiche della qualità:
 - Responsabile di Direzione Qualità (*normalmente in Grande Cooperativa*)

- amministra il flusso dei materiali e dei prodotti dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione. Nella propria attività collabora con il Capo Ufficio Tecnico, il Responsabile della Programmazione di Produzione, il Responsabile di Produzione e il Responsabile degli Approvvigionamenti. Di concerto con le funzioni aziendali interessate formula proposte per il miglioramento del sistema logistico. Coordina e controlla i magazzini e la movimentazione dei materiali e dei prodotti. Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e l'efficacia della funzione logistica. Gestisce il personale sottoposto rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato:
 - o Responsabile di Direzione Logistica (normalmente in una Grande Cooperativa)
- assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con gli utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche della Cooperativa. È responsabile della riservatezza della Cooperativa. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato:
 - o Direttore Sistemi Informativi (normalmente in Cooperativa Medio - Grande)
- normalmente in una Cooperativa da 161 a 250 dipendenti, ha la responsabilità del diretto ed autonomo coordinamento di unità multifunzionali, suddivise in uffici e/o reparti, anche tra loro eterogenei, ed esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono alte capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti per l'intero settore coordinato:
 - o Direttore di Filiale
 - o Direttore di Agenzia
 - o Direttore di Docks e Silos
 - o Gestore di Terminal
- è responsabile delle attività di import-export e distribuzione (air couriers):
 - o Responsabile aeroportuale (normalmente in Media Cooperativa)
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Quadro, operanti in Cooperative Medio - Grande e con "Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali".

OTTAVO LIVELLO

Declaratoria di Ottavo Livello:

Appartiene a questo livello l'Impiegato Direttivo di Prima Categoria con "*Estese Funzioni Direttive Intersettoriali*" che, con specifica collaborazione e in condizioni di **elevata ed estesa autonomia organizzativa e funzionale intersettoriale**, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine realizzare gli obiettivi della Cooperativa, svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestisce anche le necessarie risorse materiali e risponde dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata, nell'ambito delle funzioni delegate, direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale della Cooperativa.

Profili ed esemplificazioni di Ottavo Livello:

- L'Impiegato Direttivo di Prima Categoria che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali rispettivamente indicate:
 - è preposto all'amministrazione, contabilità, autorizzazioni e concessioni, stesura di contratti, scelta e gestione di fornitori, ed al CED. Coordina i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione, con responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati. Coordina la ricerca del personale, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso:
 - Responsabile di Direzione Amministrativa (*normalmente in Media Cooperativa*)
 - stende il Bilancio preventivo e consuntivo, il budget, effettua i controlli contabili e di tesoreria:
 - Responsabile Bilancio (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)
 - cura il ciclo attivo (fatturazione, incassi, libero professionisti, crediti, tesoreria) ed il ciclo passivo (fornitori, fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse-contributi, verifiche di cassa, tesoreria):
 - Responsabile ciclo attivo e passivo (*normalmente in Grande Cooperativa*)
 - coordina in autonomia la gestione del contenzioso legale di Cooperativa. Risponde della stesura dei contratti (di acquisto, fornitura, cessione ecc.) e della modulistica della Cooperativa per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi:
 - Responsabile di Direzione Legale e Contenzioso (*normalmente in Grande Cooperativa*)
 - è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari della Cooperativa e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari della Cooperativa. Coordina le attività di tesoreria e rapporti con le banche, predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari, verifica la rispondenza alle

previsioni proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative della Cooperativa:

o Responsabile di Direzione Finanziaria e Assicurativa (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)

- assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature, materiali e servizi richiesti per assicurare l'attività, la produzione e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti siano ricevuti nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione, produzione, e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per la Cooperativa. Effettua la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento e la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e le disponibilità dei prodotti nel mercato, pianifica le politiche di acquisto in funzione degli obiettivi generali ricevuti. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce i sottoposti addetti agli approvvigionamenti:

o Responsabile di Direzione Approvvigionamenti (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)

- coordinandosi col Responsabile di settore, è responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi della Cooperativa. Coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo, garantisce l'uniformità dei criteri di imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità industriale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:

o Responsabile Direzione Controllo di Gestione (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)

- elabora e gestisce le politiche nell'ambito delle risorse umane (relazioni industriali/sindacali, comunicazioni interne ed esterne), cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo ed i piani retributivi. Assicura una corretta amministrazione del personale, approva le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza degli ambienti di lavoro, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro:

o Responsabile di Direzione del Personale (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)

- esercita l'autonoma gestione della progettazione e dell'esecuzione delle attività tecniche, ivi compresi i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie dei fabbricati, delle macchine, degli impianti e delle attrezzature. Dispone l'adeguamento di impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, per balneazione, canne fumarie e servizi centralizzati. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere. Ha responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro e ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione delle risorse e del personale tecnico coordinato:

o Responsabile di Direzione Tecnica (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)

- organizza ed assicura in autonomia la gestione delle attività tecniche di manutenzione degli impianti, macchine, attrezzature, fabbricati. Per l'elevata competenza tecnica intersettoriale cura ed organizza rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie, adeguamento impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati e predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la raccolta e la conservazione della documentazione tecnica inerente le macchine, le attrezzature e gli impianti di stabilimento.
Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con la relativa responsabilità della Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro e ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale specialistico e tecnico coordinato:
 - o Responsabile Tecnico Manutenzioni (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)
- assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del CED. Collabora con il proprio Superiore diretto alla definizione dei programmi di investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concorso con gli utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi gestionali e produttivi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze della Cooperativa. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento tematico del personale della Cooperativa. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e dell'intero gruppo di lavoro gestito. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato:
 - o Responsabile dei Sistemi Informativi (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)
- definisce in accordo con la Direzione Generale la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina l'organizzazione del controllo in entrata, nelle stazioni di lavoro e sul prodotto finito. In accordo con la Direzione Tecnico Produttiva definisce le procedure di controllo intermedie anche quando le stesse sono svolte dal personale di produzione. Cura e predispone tutta la modulistica di supporto e la raccolta dei dati per assicurare la certificazione di qualità della Cooperativa. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare a ogni livello l'attenzione sulle problematiche della qualità:
 - o Responsabile Qualità (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)
- in diversi contesti organizzativi della Cooperativa, è punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche della Cooperativa in ambiti dimensionali di Grande Cooperativa attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione ed indirizzo:
 - o Responsabile Supervisor
 - o Responsabile Ispettori

- è garante nella propria area di responsabilità dell'integrale attuazione degli obiettivi della Cooperativa:
 - o Direttore di ristorante di Piccola o Media Cooperativa
 - o Direttore punto vendita, quando ha l'autonoma direzione esecutiva di un esercizio con le dimensioni di Media Cooperativa
 - o Vice Direttore in Cooperativa Medio - Grande
- in un'unità operativamente autonoma da 81 a 160 dipendenti, è responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza e coordina, gestisce, organizza e controlla i sottoposti:
 - o Responsabile di Filiale
 - o Responsabile di Agenzia
 - o Responsabile di Docks e Silos
 - o Coordinatore Aereoportuale
 - o Gestore di Terminal
- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Ottavo livello e con "Estese Funzioni Direttive Intersettoriali".

SETTIMO LIVELLO

Declaratoria di Settimo Livello:

Appartiene a questo livello l'Impiegato Direttivo di Seconda Categoria con "Funzioni Direttive Multisettoriali" d'importante settore o intersettoriale che, con specifica collaborazione ed in condizioni di **elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Multisettoriale** e con delega di firma, svolge attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore.

Profili ed esemplificazioni di Settimo Livello:

- L'Impiegato Direttivo di Seconda Categoria che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali indicate:
 - è coordinatore di una o più aree amministrative interne e/o esterne, tra le seguenti esemplificate: gestione del personale; attività di ricerca e selezione; amministrazione clienti, fornitori e banche; finanza; contabilità industriale; sistemi informativi. Coordina e gestisce i Responsabili sottoposti, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata:
 - o Capo Servizi Amministrativi (normalmente in Cooperativa Piccola - Media)
 - assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, uno o più compiti quali l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, dei componenti, macchine, impianti, attrezzature, servizi e materiali per la produzione e la gestione. Controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le

caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con tutte le funzioni interessate per l'acquisto dei beni e dei servizi richiesti. Ricerca e seleziona nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte.

Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e delle disponibilità dei prodotti nel mercato informandone la Direzione. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce i compratori ed eventuali addetti alla funzione approvvigionamenti:

- Capo Servizio Approvvigionamenti (*normalmente in Media Cooperativa*)
- stende contratti, valuta il contenzioso legale e coordina le azioni di tutela legale, il recupero crediti, la stesura di eventuali ricorsi, memorie, diffide, transazioni ecc., avendone i titoli:
 - Capo Servizio Legale e Contenzioso (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)
- svolge e coordina una o più funzioni quali: relazioni sindacali, selezione, formazione e sviluppo del personale, sicurezza del lavoro e igiene ambientale, amministrazione del personale e coordinatore dei servizi di stabilimento:
 - Capo Servizio del Personale (*normalmente in Media Cooperativa*)
- esercita l'autonoma gestione dell'esecuzione delle attività tecniche, ivi compresi i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie, l'adeguamento di impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, per balneazione, canne fumarie e servizi centralizzati. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere. Ha responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro e Ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione delle risorse e dei propri sottoposti qualificati o specializzati:
 - Capo Servizio Tecnico (*normalmente in Media Cooperativa*)
- con specifica competenza, normalmente in una Cooperativa Medio - Grande, individua e coordina gli interventi tecnici di uno o più servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria, rifacimenti e installazione di impianti, ivi compresi quelli eolici o fotovoltaici, cura la progettazione, il rilascio delle autorizzazioni e la formazione della documentazione per la sicurezza ed igiene del lavoro ed ambientale, e per i successivi interventi (quali il c.d. *Libretto di Fabbricato*), cura i manuali di manutenzione ecc. Normalmente ha anche la delega di responsabilità penale, coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale ed è responsabile della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro e Ambientale nei cantieri da lui coordinati:
 - Capo Servizio Manutenzioni
 - Capo Servizio Installatori impianti
 - Capo Servizio Rifacimenti e manutenzioni edili
 - Capo Servizio di Prevenzione e Protezione
 - Capo Servizio Sicurezza Cantieri
 - Capo Servizio Direttore dei lavori
- coordinandosi con la Direzione Generale o il proprio Responsabile della Qualità, collabora con i responsabili della ricerca/sviluppo e della produzione alla definizione delle normative di qualità dei prodotti definendo il piano di controllo del processo

produttivo e il campionamento statistico delle lavorazioni. Sovrintende e coordina le necessarie analisi e verifiche, provvedendo a specificare la natura e il tipo di controlli da effettuare. Gestisce l'eventuale personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Collabora alla definizione delle procedure amministrative, tecniche e produttive al fine di garantire la qualità totale richiesta dalla Cooperativa. Risponde del controllo di conformità alle specifiche ricevute dei materiali/componenti e semilavorati acquistati dai fornitori, relazionando la funzione degli acquisti e della produzione sulle non conformità rilevate.

Concorre a stimolare ad ogni livello della Cooperativa la sensibilizzazione ai problemi della qualità:

- o Capo Servizio Controllo Qualità (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)
- assicura la gestione degli investimenti sui sistemi informatici, dei programmi, coordinando i Responsabili sottoposti. Cura la pianificazione, il coordinamento ed il controllo di tutte le attività pertinenti all'elaborazione elettronica dei dati. E' responsabile dell'analisi e progettazione dei sistemi informativi, della programmazione dell'elaboratore elettronico e della gestione operativa. Contribuisce, insieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica risorse per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e piani di formazione per l'aggiornamento di personale addetto. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche della Cooperativa. Cura l'aggiornamento sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
 - o Capo Servizio Sistemi Informativi (*normalmente in Media Cooperativa*)
- in diversi contesti organizzativi della Cooperativa, è punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche della Cooperativa in ambiti dimensionali di Media - Grande Cooperativa, attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione ed indirizzo:
 - o Capo Servizio Supervisor
 - o Capo Servizio Ispettori
- è garante nella propria area di responsabilità dell'attuazione degli obiettivi della Cooperativa:
 - o Vice Direttore in Media Cooperativa
 - o Gerente punto vendita, *quando ha l'autonoma direzione organizzativa e funzionale di un esercizio delle dimensioni di una Media Cooperativa*
 - o Capo Servizio Area Mense *avente le caratteristiche dimensionali di Cooperativa Medio - Grande*
 - o Capo Servizio acquisti di prodotti (*food e non food*) *in Media Cooperative*
- in un'unità operativamente autonoma da 41 a 80 dipendenti, è responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza e coordina, gestisce, organizza e controlla i sottoposti:
 - o Responsabile di Filiale

- Responsabile di Agenzia
 - Responsabile di Docks e Silos
 - Coordinatore Aereoportuale
 - Gestore di Terminal
- assicura il ricevimento, lo stoccaggio, la conservazione, la rotazione, la movimentazione dei prodotti food e non food, oltre alla relativa gestione contabile.
Assicura l'organizzazione e il contratto dello stivaggio, l'ottimizzazione degli spazi e l'utilizzo razionale delle dotazioni, coordinando i Responsabili sottoposti qualificati o specializzati:
- Capo Servizio Logistica (normalmente in Cooperativa Medio - Grande)

Settimo Livello: Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione

- L'Impiegato Direttivo di Seconda Categoria che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - dirige e controlla l'attività di cantieri di grandi dimensioni (oltre 50 dipendenti), coordinando la realizzazione dei programmi ed ottimizzando le risorse. In particolare, segue l'andamento gestionale tecnico-economico del cantiere sulla base dei dati preventivi e consuntivi e degli indicatori di efficacia ed efficienza preventivamente concordati. È responsabile della sicurezza di cantiere e del raggiungimento degli obiettivi economici e dei livelli di qualità affidati:
 - Direttore di cantiere
- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Settimo livello e con "Funzioni Direttive Multisetoriali".

SESTO LIVELLO

Declaratoria di Sesto Livello:

Appartiene a questo livello l'Impiegato di "Elevato Concetto", cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico, che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di **autonomia Organizzativa ed elevata ed estesa autonomia Funzionale**. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro.

Profili ed esemplificazioni di Sesto Livello:

- L'Impiegato di "Elevato Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria nelle tipologie dimensionali indicate:
 - segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura gli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive:
 - Responsabile Uffici Legale e Contenzioso (normalmente in Cooperativa Medio - Grande)

- cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora le retribuzioni ed i relativi adempimenti contrattuali e legali. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predisporre gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro:
 - o Responsabile Uffici Paghe e Contributi (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande*)
- assicura uno o più compiti, quali l'approvvigionamento delle materie prime, dei semilavorati, macchine, impianti, attrezzature, servizi e materiali richiesti per la produzione e la gestione. Controlla che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Per l'acquisto di beni e servizi, collabora con le funzioni interessate e seleziona le fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte ricevute. Cura i buoni rapporti con i fornitori e ne raccoglie i suggerimenti e le proposte riportandoli alle funzioni interessate. Gestisce la funzione acquisti con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da essi conseguiti:
 - o Responsabile Uffici Approvvigionamenti (*normalmente in Cooperativa Piccola Media*)
- coordina l'attività di analisi e programmazione secondo tempi e norme concordate, definisce gli standard operativi, cura la costante manutenzione dei programmi, esegue valutazioni di costo su applicazioni in fase di studio, concorda i tempi di realizzazione dei progetti, le caratteristiche e la periodicità di emissione e di distribuzione degli elaborati. Pianifica l'attività del settore ripartendo i singoli compiti tra i vari uffici in funzione delle necessità richieste dai singoli progetti, assicurando l'attività di documentazione ed aggiornamento delle procedure. Dispone per la definizione della forma e contenuti dei documenti di input. Segue la realizzazione di ciascun progetto, al fine di individuare possibili miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni interessate. Cura le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa appunto finale:
 - o Responsabile Uffici Elaborazione Dati (*normalmente in Cooperativa Piccola - Media*)
- coordina un gruppo di lavoro di preposti alla progettazione e/o all'esecuzione degli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta in concorso con la funzione Approvvigionamenti. Propone la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici ed amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la relativa delega di responsabilità penale. Risponde al Direttore o al Responsabile Tecnico:
 - o Capo Uffici Tecnici (*normalmente in Cooperativa Piccola - Media*)
- negli interventi sugli impianti, individua soluzioni, stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne e del personale sottoposto.

Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale. Risponde al Titolare o al vertice Tecnico:

- Responsabile Uffici Manutenzioni (*normalmente in Cooperativa Piccola - Media*)
- concorre alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne ed il personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:
 - Responsabile Progettisti edili (*normalmente in Media Cooperativa*)
- partecipa alla progettazione di prodotti, di parti di macchine, di impianti, o di attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute, producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi. Effettua calcoli, anche dinamici, di strutture per il dimensionamento delle parti. Effettua disegni esecutivi di montaggio e costruzione, prepara specifiche e conteggi dei prezzi. Gestisce sottoposti rispondendo della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivi del gruppo. È responsabile della sicurezza e dell'igiene del lavoro per i propri sottoposti e per la progettazione degli interventi/attrezzature/prodotti:
 - Responsabile Ufficio Disegni e Progetti (*normalmente in Media Cooperativa*)
- in diversi contesti organizzativi, è punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche della Cooperativa in ambiti dimensionali di Media Cooperativa, attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione ed indirizzo:
 - Responsabile Supervisor
 - Responsabile Ispettori
- è responsabile della correttezza delle scritture contabili. Predisporre gli adempimenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti ai fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predisporre la bozza del bilancio fiscale della Cooperativa ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie:
 - Responsabile Uffici Contabilità (*normalmente in Cooperativa Medio - Grande della Ristorazione o dei Pubblici Esercizi*)
- in un'unità operativamente autonoma fino a 40 dipendenti, è responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza e coordina, gestisce, organizza e controlla i sottoposti:
 - Responsabile di Filiale
 - Responsabile di Agenzia
 - Responsabile di Docks e Silos
 - Coordinatore Aereoportuale
 - Gestore di Terminal

- assicura la movimentazione dei materiali e delle materie prime in termini di ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione, uscita dal magazzino e correttezza contabile; coordina l'ottimizzazione degli spazi secondo schemi di efficienza e proponendo eventuali modifiche ed investimenti per il raggiungimento dell'obiettivo. Organizza e controlla stivaggio, scadenze, rotazioni e conservazione dei beni a magazzino, usando al meglio le attrezzature in dotazione ed il personale in organico. Assicura la richiesta dei rifornimenti necessari nei modi e nelle qualità stabilite. Garantisce la correttezza formale e sostanziale della contabilizzazione delle merci movimentate. È responsabile del pieno rispetto di disposizioni di sicurezza ed igiene del lavoro per almeno tutto il personale coordinato. Coordina, controlla e motiva i Responsabili sottoposti qualificati o specializzati:
 - o Responsabile Magazzini (*normalmente in Media Cooperativa*)

Sesto Livello: settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi

- L'Impiegato di "Elevato Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria nelle tipologie dimensionali indicate:
 - coordina un servizio che comprende competenze intersettoriali (produttive, amministrative, tecniche o commerciali) e che abbia la responsabilità dei percorsi formativi del personale inserito e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato:
 - o Ispettore di Punto Vendita *nelle Grandi Cooperative di distribuzione, servizi o ristorazione*
 - o Gerente punto vendita, *quando ha l'autonomia direzione organizzativa e funzionale di un esercizio delle dimensioni di una Piccola Cooperativa*
 - o Responsabile Approvvigionamenti *(food o non food) in Grandi Cooperative della Ristorazione o dei Pubblici Esercizi*
 - o Sovrintendente Catering *di una Media o Grande Cooperativa*
 - o Responsabile Coordinatore *con specifica competenza in almeno 3 distinti settori, ciascuno con propri lavoratori specializzati, quali: ristorante, cucina, gelateria, pasticceria, pizzeria, bar ecc.*

Sesto Livello: Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione

- L'Impiegato di "Elevato Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - in un'unità operativamente autonoma fino a 49 dipendenti, con competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche, edili, artistiche, nonché precise conoscenze dei materiali, ha la responsabilità di gestire e coordinare i cantieri di edilizia e rifacimenti o gli scavi archeologici o i restauri e la manutenzione dei beni immobili e architettonici:
 - o Gestore Cantiere
 - o Archeologo Gestore Cantiere o Sito
 - o Restauratore Gestore Cantiere o Sito
- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Sesto livello e "Gestori Intersettoriali".

QUINTO LIVELLO

Declaratoria di Quinto Livello:

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato di "Elevato Concetto" in possesso di elevate competenze multisettoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di **autonomia Organizzativa ed elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva**. Con adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e nel proprio ambito di competenza, coordina e forma altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi anche con utilizzo di lingue straniere;
- ✓ il Lavoratore "Intermedio" che con le caratteristiche dell'Operaio Specializzato di Prima Categoria, partecipando attivamente alle lavorazioni, coordina e forma almeno 10 lavoratori multisettoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti;
- ✓ l'Operaio "Specializzato di Prima Categoria" che, in condizione di **autonomia Organizzativa ed elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva**, con ampie competenze tecniche e capacità documentali, risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dalla Cooperativa, del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta;
- ✓ il Lavoratore destinatario del livello superiore (sesto livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed esemplificazioni Primo Alinea di Quinto Livello:

- L'Impiegato di "Elevato Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
 - quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale, con almeno 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati, gestisce il partitario fornitori e/o clienti con le principali operazioni di verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione od incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure della Cooperativa, l'aggiornamento, l'imputazione, la chiusura e le rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata. Cura le informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi:
 - o Capo Ufficio Contabilità
 - imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità industriale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica:
 - o Capo Ufficio controllo di gestione (normalmente in una Cooperativa Medio - Grande)

- cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali:
 - o Capo Ufficio di settore informatico (*normalmente in una Cooperativa Medio – Grande*)
- svolge, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, l'attività di documentazione e aggiornamento delle procedure esistenti e l'analisi informatica per la definizione per le nuove procedure.

Definisce, in collegamento con l'utente, forme e contenuti nei documenti di input e stende i flow-chart. Definisce i tempi operativi, il contenuto, la frequenza e le caratteristiche degli output. Effettua la stesura di programmi originali e la revisione di quelli esistenti. Conduce le prove pratiche di verifica di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici:

 - o Capo Ufficio Analisti Programmatori (*normalmente in una Cooperativa Medio – Grande*)
- coordina, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-fi ecc., anche nelle correlazioni con le reti esterne.

Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici:

 - o Capo Ufficio Responsabili Analisti reti e pc (*normalmente in una Cooperativa Medio – Grande*)
- a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, coordina, controlla e motiva il personale affidatogli. Garantisce la correttezza formale e sostanziale delle imputazioni previste. Organizza e controlla l'ottimizzazione dei turni di lavoro, le supplenze, il godimento dei riposi e delle ferie per tutto il personale coordinato, garantendo nel contempo il raggiungimento dei risultati previsti:
 - o Responsabile di Call Center (*normalmente in una Cooperativa Medio – Grande*)
- individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione. Trasmette alla contabilità i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi:
 - o Responsabile Manutenzioni ed interventi tecnici (*normalmente in una Cooperativa Medio – Grande*)
- amministra il flusso dei materiali e dei prodotti, dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione, coordinando i propri sottoposti. Formula le proposte per il miglioramento dell'operatività del sistema logistico, di concerto con le funzioni di Cooperativa interessate. Coordina e controlla la movimentazione dei materiali e prodotti all'interno e all'esterno della Cooperativa.

Coordina le operazioni carico e scarico garantendo il rispetto delle disposizioni di sicurezza. Studia e propone progetti, schemi e sistemi che hanno come obiettivo la riduzione dei costi e il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della funzione logistica:

 - o Capo Ufficio Logistica (*normalmente in una Cooperativa Medio – Grande*)
 - o Capo Magazzino (*normalmente in una Cooperativa Medio – Grande*)

- effettua rilievi, computi metrici ed estimativi ed intrattiene i rapporti tecnici con gli esecutori interni od esterni delle opere commissionate, anche al fine di coordinare la successione degli interventi. Provvede a raccogliere, per tutti gli interventi coordinati, la documentazione prevista dalla Legge e dalle Norme e quella necessaria al pagamento dei fornitori. Quale Coordinatore dei lavori nei cantieri esterni, si assicura anche che negli stessi siano rispettate le disposizioni legali e della Cooperativa in termini di sicurezza:
 - o Capo Preventivisti (normalmente in una Cooperativa Medio – Grande)
 - o Responsabile dei lavori nei cantieri esterni (normalmente in una Cooperativa Medio – Grande)

- assicura uno o più compiti, quali l’approvvigionamento di materie prime, semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature o materiali richiesti per la produzione e la gestione. Verifica che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Per l’acquisto di beni e servizi collabora con le funzioni interessate.
Seleziona le fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte.
Gestisce gli eventuali addetti alla funzione acquisti a lui sottoposti:
 - o Capo Ufficio Approvvigionamenti (normalmente in Cooperativa Medio – Grande)

- nell’ambito del proprio settore di attività, effettua la progettazione edile o di parti di macchine, di impianti e attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute, producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi.
Quando richiesto, effettua calcoli di strutture per il dimensionamento delle parti. Effettua disegni esecutivi di costruzione e montaggio, prepara specifiche e conteggi dei prezzi. Coordina almeno 5 sottoposti Qualificati rispondendo della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivi:
 - o Capo Ufficio Disegni e Progetti
 - o Capo Ufficio Disegno Tecnico – CAD – CAM

Quinto Livello: settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi

Primo Alinea

- L’Impiegato di “Elevato Concetto” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:

- per la sua elevata competenza multisettoriale, garantisce la qualità richiesta dal servizio o dal prodotto, sia responsabile dei risultati, della formazione, del rispetto delle norme igienico sanitarie e della disciplina del lavoro per tutto il personale sottoposto in reparto, servizio o laboratorio a caratteristica artigianale, di uno o più laboratori (cucina, pasticceria, gelateria, ecc.), con coordinamento di almeno 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati:
 - o Intendente di Produzione
 - o Capo Cuochi

- Cuoco Unico
 - Capo Laboratorio Pasticceria o Pasticcere Unico
 - Capo Laboratorio Gelateria o Gelatiere Unico
- normalmente in una Piccola Cooperativa, con specifiche competenze e collaborazione, è responsabile della scelta delle materie prime o dei semilavorati necessari, della preparazione di tutti i principali prodotti richiesti, della loro presentazione e/o della distribuzione. Coordina almeno 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati, con responsabilità della loro formazione e dei loro risultati:
- Capo Pasticceria
 - Capo Gelateria
 - Capo Baristi, esperto in cocktail

Quinto Livello: settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Taxi

Primo Alinea

- L'Impiegato di "Elevato Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
- per la propria elevata esperienza, nell'ambito delle proprie specialistiche mansioni, coordina da 6 a 12 sottoposti Qualificati:
- Responsabile Spedizionieri Italia
 - Pianificatore carico nave
 - Impiegato contenzionista
 - Spedizioniere doganale munito di patente utilizzata solo per conto della Cooperativa
 - Esperto campionamento statistico operante controlli con conoscenza completa delle tecniche di, cernita e selezione della merce, misurazioni e calibrazioni, il tutto nello specifico settore di attività
 - Esecutore di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in sede che in ambienti presso Clienti
 - Acquisitore di traffici internazionali e/o nazionali
 - Tariffista per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffista autonomo per traffici nazionali
 - Supervisore

Quinto Livello: Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione

Primo Alinea

- L'Impiegato di "Elevato Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
- con specifiche conoscenze multisettoriale, gestisce operativamente il cantiere di costruzione, manutenzione o restauro, organizzando le risorse umane e materiali, con la responsabilità di preposto alla sicurezza, eseguendo la contabilizzazione dei lavori ed interfacciandosi con tutte le figure del cantiere:
- Capo Cantiere o Capo Sito

- gestisce direttamente le commesse interne e per terzi, con responsabilità della programmazione, dell'organizzazione e della sicurezza del lavoro, dei risultati e del coordinamento di almeno 10 lavoratori sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:
 - o Responsabile di grande e complessa centrale di betonaggio
- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi al Primo Alinea della Declaratoria di Quinto livello e “*Gestori Multisettoriali*”.

Profili ed esemplificazioni Secondo Alinea di Quinto Livello:

- Il Lavoratore Intermedio “*Specializzato di Prima Categoria*” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - essendo in possesso di conoscenze specialistiche multisettoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle manutenzioni edili, partecipando ai lavori, coordina e forma almeno 10 sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:
 - o Responsabile Reparti di Manutenzione
 - con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., coordina e forma almeno 10 sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti. Svolge mansioni in elevata autonomia funzionale sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico ed economico, nell'ambito delle specifiche direttive della Cooperativa, le cause dei difetti, la soluzione più conveniente, i modi di esecuzione e di intervento e ne effettua la delibera funzionale (fogli di lavoro, distinte di fatturazione, garanzie, ecc.):
 - o Responsabile Officine di Riparazione
 - in possesso di competenze e conoscenze multisettoriali sulle carni suine, equine, vaccine, ovine ecc., pur eseguendo tutte le fasi di lavoro, coordina e forma almeno 5 sottoposti multisettoriali, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti. Effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e simili, cura l'inventario, risponde del rispetto dei parametri operativi richiesti, della qualità, delle norme legali e di igiene degli alimenti, nonché del rispetto delle disposizioni della sicurezza sul lavoro ed ambientale:
 - o Responsabile di Macelleria

Quinto Livello: settore Facility Management

Secondo Alinea

- Il Lavoratore Intermedio “*Specializzato di Prima Categoria*” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - pur partecipando attivamente alle lavorazioni, coordina i sottoposti di livello inferiore nelle loro diverse attività specialistiche, anche fuori sede, fornendo le necessarie istruzioni per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo,

avviamento, riparazione e manutenzione di impianti e macchinari complessi, in relazione alle innovative caratteristiche prestazionali e tecnologie utilizzate, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte. Provvede alla delibera funzionale, partecipando all'addestramento pratico degli utilizzatori e contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative:

- o Capo Installatori di grandi impianti o apparecchiature complesse

Quinto Livello: settore Lavorazioni Meccaniche

Secondo Alinea

- Il Lavoratore Intermedio "*Specializzato di Prima Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - con specifica competenza tecnica coordina e forma, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti, almeno 10 sottoposti multisettoriali, manutentori meccanici, elettrici, idraulici, aggiustatori, riparatori e che, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi, cura la definizione dei fabbisogni e coordina qualsiasi riparazione di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio o manutenzione di macchine, impianti o attrezzature, curandone la messa a punto ed effettuandone la certificazione:
 - o Capo Reparto Manutentori
 - o Capo Reparto Riparatori
 - o Capo Reparto Officina
 - in più d'una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti. Coordina e forma almeno 10 sottoposti multisettoriali Specializzati Provetti, Specializzati o Qualificati, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:
 - o Capo Tecnici
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Secondo Alinea della Declaratoria di Quinto livello e "*Intermedi Specializzati di Prima Categoria*".

Profili ed esemplificazioni Terzo Alinea di Quinto Livello:

- L'Operaio "*Specializzato di Prima Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - partecipando alle lavorazioni, effettua misure complesse mediante l'utilizzo di specifiche strumentazioni e le operazioni di montaggio, taratura, messa a punto, riparazione e/o revisione. Effettua la ricerca, a livello prototipico e dei guasti. Individua il ciclo di maggiore rispondenza al miglioramento dei risultati dell'attività svolta. Collabora con altre specializzazioni immediatamente collaterali e si avvale dell'ausilio di altri lavoratori, con responsabilità dei loro risultati:
 - o Montatore Specializzato di Prima Categoria

- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Terzo Alinea della Declaratoria di Quinto livello e "*Esperti Esecutori Multisetoriali e Coordinatori*".

QUARTO LIVELLO

Declaratoria di Quarto Livello:

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato di "*Concetto*" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di **autonomia Funzionale, elevata autonomia Esecutiva** e di adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse, relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, coordina l'organizzazione e la disciplina di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;
- ✓ il Lavoratore "*Intermedio*" che con le caratteristiche dell'Operaio Specializzato di Seconda Categoria, partecipando attivamente alle lavorazioni, coordina e forma fino a 10 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 5 lavoratori multisetoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti;
- ✓ l'Operaio "*Specializzato di Seconda Categoria*" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di **autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva**, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate e diverse conoscenze tecniche multisetoriali;
- ✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (quinto livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed Esempificazioni Primo Alinea di Quarto Livello:

- L'Impiegato di "*Concetto*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
 - è Impiegato Amministrativo, Tecnico, del Personale, Informatico od Esperto linguistico, od ogni altro Impiegato di Elevata Qualificazione, Coordinatore e Formatore ed Esperto Esecutore Multisetoriale, i cui profili siano riconducibili a quelli di 5° livello ma che, normalmente in una Piccola Cooperativa, coordina fino a 4 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati e svolge le attività di cui al primo Alinea della Declaratoria di 4° Livello, anche se rientranti nelle esemplificazioni del primo Alinea di 5° livello.

- è Impiegato i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti, quali:
 - o Specialista Controllo Qualità
 - o Specialista Addetto all'esecuzione di progetti
 - o Segretario di Direzione

Quarto Livello: settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi

Primo Alinea

- L'Impiegato di "Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
 - normalmente in una Piccola Cooperativa, essendo in possesso di specifica elevata professionalità, svolge direttamente le attività di cui al primo alinea della Declaratoria di 4° livello, anche se rientranti nelle esemplificazioni del primo Alinea di 5° livello. Coordina fino a 4 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati:
 - o Intendente di Produzione
 - o Capo Cuochi
 - o Cuoco Unico
 - o Capo Laboratorio Pasticceria o Pasticcere Unico
 - o Capo Laboratorio Gelateria o Gelatiere Unico
 - o Capo Baristi, esperto in cocktail
 - o Barman Unico
 - o Sommelier, anche responsabile della gestione vini

Quarto Livello: settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Taxi

Primo Alinea

- L'Impiegato di "Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
 - per la propria elevata esperienza, nell'ambito delle proprie specialistiche mansioni, coordina fino a 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati:
 - o Responsabile Spedizionieri Italia
 - o Pianificatore carico nave
 - o Impiegato contenzionista
 - o Spedizioniere doganale, munito di patente utilizzata solo per conto della Cooperativa
 - o Esperto campionamento statistico operante controlli con conoscenza completa delle tecniche di cernita e selezione della merce, misurazioni e calibrazioni, nello specifico settore di attività
 - o Esecutore di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche effettuate sia in sede che in ambienti presso altre Cooperative
 - o Acquisitore di traffici internazionali e/o nazionali
 - o Tariffista per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffista autonomo per traffici nazionali
 - o Supervisore

Quarto Livello: settore Servizi alle Collettività

Primo Alinea

- L'Impiegato di "Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
 - è addetto alla gestione di pratiche automobilistiche e/o nautiche che, con i suoi sottoposti, in autonomia, assicura i risultati richiesti dall'utenza e coordina fino a 4 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati:
 - Specialista Coordinatore gestione pratiche automobilistiche e/o nautiche
 - è addetto alle Investigazioni che, in possesso delle necessarie autorizzazioni, organizza i suoi sottoposti per effettuare osservazioni e raccolta di prove, con responsabilità di redazione della documentazione di pertinenza. Coordina fino a 4 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati. Concorre attivamente ad assicurare il rispetto delle condizioni legali di sicurezza (safety) per tutto il personale coordinato e di "security" per l'intera attività:
 - Specialista Coordinatore Servizi Investigativi
 - essendo in possesso di specifica elevata professionalità, svolge attività di coordinamento e controllo del Punto Vendita o Negozio, provvedendo alla formazione dei sottoposti, avendo la responsabilità della disciplina del lavoro e del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti ed i tempi di intervento. Provvede alle registrazioni contabili/fiscali/d'inventario richieste e alla predisposizione dei turni di lavoro dei sottoposti. Segnala eventuali comportamenti censurabili dei Lavoratori per l'adozione dei provvedimenti nei termini di legge. Coordina tutte le figure presenti all'interno del negozio (*Commessi di Elevata Qualificazione, Commessi Qualificati, Aiuto Commessi, Cassieri, Magazzinieri, ecc.*):
 - Responsabile di negozio

Quarto Livello: Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione

Primo Alinea

- L'Impiegato di "Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
 - gestisce direttamente le commesse interne e per terzi, sia responsabile della programmazione e dell'organizzazione del lavoro di un gruppo fino a 10 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 5 lavoratori multisettoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti;
 - Responsabile di centrale di betonaggio
- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi al Primo Alinea della Declaratoria di Quarto livello e "Coordinatori e Formatori di Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i".

Profili ed Esempificazioni Secondo e Terzo Alinea di Quarto Livello:

- Il Lavoratore Intermedio "*Specializzato di Seconda Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - è responsabile delle lavorazioni di reparto, i cui profili siano riconducibili a quelli di 5° livello, ma che coordina e forma fino a 10 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 5 lavoratori multisettoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti, e che svolge le attività di cui alla declaratoria del secondo Alinea di 4° livello.
 - in possesso di competenze e conoscenze multisettoriali sulle carni suine, equine, vacchine, ovine ecc., pur eseguendo tutte le fasi di lavoro, coordina 2 sottoposti multisettoriali, senza responsabilità diretta sul loro operato e coordina e forma fino a 5 sottoposti settoriali, con responsabilità diretta dei risultati da loro ottenuti. Per l'area coordinata, risponde del rispetto delle norme e procedure di corretta prassi igienico-sanitaria:
 - Responsabile di Macelleria

Quarto Livello: settore Estetica e Acconciatura

Secondo Alinea

- Il Lavoratore Intermedio "*Specializzato di Seconda Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - coordina nei centri estetici e di acconciatura, l'attività dei sottoposti. Anche effettuando direttamente le attività, provvede alla raccolta delle richieste dei clienti per il trattamento dei capelli, determina le relative formule e, in caso di necessità, assegna i tipi di protesi o di parrucchini da applicare. Interviene per il buon andamento del centro curando, in particolare, i rapporti con i clienti. Controlla i vari clienti in relazione all'andamento dei trattamenti e creazioni delle protesi, cura gli inventari dei prodotti, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo di lavoro:
 - Coordinatore Squadre Estetisti e Acconciatori

Quarto Livello: settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Taxi

Terzo Alinea

- L'Operaio "*Specializzato di Seconda Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - presiede allo sbarco/imbarco dei contenitori in modo da non pregiudicare l'integrità alla struttura della nave. Controlla l'assetto della nave e segnala all'Ufficiale di bordo le eventuali correzioni. Segnala al manovratore della gru di banchina quanto necessario per il corretto spostamento delle gru. Coordina i rizzatori nello svolgimento del loro lavoro, salendo quando necessario con essi anche ai tiri superiori:
 - Coordinatore e Formatore Deckmam

Quarto Livello: settore Servizi alle Collettività

Secondo Alinea

- Il Lavoratore Intermedio "*Specializzato di Seconda Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - coordina fino a 10 sottoposti settoriali, Specializzati o Qualificati, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo di lavoro, quali Coordinatori Squadre:
 - Addetti al risanamento ambientale
 - Addetti al trattamento/pulitura delle facciate
 - Addetti al montaggio e riparazione di impianti e apparecchiature idropneumatiche
 - Addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione
 - Pulitori finiti che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi
 - Addetti alla potatura ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione

Quarto Livello: Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione

Secondo Alinea

- Il Lavoratore Intermedio "*Specializzato di Seconda Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - imposta e segue interventi di tipo specialistico comportanti la conoscenza delle problematiche generali del restauro conservativo, della diagnostica e del disegno. Coordina e forma fino a 10 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 5 lavoratori multisettoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti:
 - Capo Restauratori

Terzo Alinea

- L'Operaio "*Specializzato di Seconda Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - esegue lavori specializzati di muratoria, ivi compresi i tracciamenti di tutti i tipi. Effettua la posa di pavimentazioni complessi, muri a faccia vista, rivestimenti di scale e monta finestre, soglie e bancali:
 - Muratore Specializzato di Seconda categoria

Quarto Livello: settore Facility Management

Secondo Alinea

- Il Lavoratore Intermedio "*Specializzato di Seconda Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - esegue lavori multisettoriali di elevato grado di difficoltà, per la completa installazione di impianti complessi, anche in alta tensione ovvero, la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione. Coordina e forma fino a 10 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta

della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 5 lavoratori multisettoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti.

Esegue cablaggi di elevato grado di difficoltà e le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in bianco sull'intero impianto, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti:

- Capo Installatori impianti

Terzo Alinea

- L'Operaio "*Specializzato di Seconda Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - esegue qualsiasi intervento di natura idropneumatica-elettrica-elettronica di elevato grado di difficoltà per montaggi e/o modifiche di macchinario speciale a funzionamento automatico (di asportazione truciolo, imbutitura, stampaggio, piegatura, saldatura ecc.) caratterizzato da complessa tecnologia e funzioni logiche, aventi lo scopo di realizzare produzioni di elevata precisione.
Cura la funzionalità finale del manufatto, anche attraverso le proposte di modifica di impianti e/o attrezzature per il miglioramento del prodotto e delle condizioni funzionali previste.
Provvede, eventualmente anche fuori sede, alla esecuzione delle delibere da parte del cliente:
 - Montatore fuori sede di macchinari Specializzato di Seconda Categoria
 - Manutentore elettrico-elettronico-meccanico-oleopneumatico Specializzato di Seconda Categoria
 - esegue lavori di elevato grado di difficoltà coordinando altri lavoratori e fornendo istruzioni dettagliate per la completa costruzione di reti elettriche e/o reti telefoniche complesse, curandone il coordinamento ed essendo responsabile dei loro risultati tecnici. Effettua tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, suggerendo, di norma, soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate nell'impianto e assicurando le caratteristiche funzionali prescritte:
 - Guardafili Specializzato di Seconda Categoria
 - Giuntista Specializzato di Seconda Categoria
 - è conduttore di impianti termici di prima categoria, munito di Patentino di Abilitazione di primo grado, che coordina un gruppo di altri Lavoratori al fine di garantire la continuità del servizio, gestisce lo scadenziario degli interventi di manutenzione, gli adempimenti previsti dalla Legge, assicura il mantenimento delle condizioni di sicurezza degli impianti ed è responsabile di settore per la sicurezza e l'igiene nel lavoro degli addetti, nonché l'igiene ambientale:
 - Conduttore impianti termici di Prima categoria

Quarto Livello: settore Lavorazioni Meccaniche

Secondo Alinea

- Il Lavoratore Intermedio "*Specializzato di Seconda Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti ed opera in più d'una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica. Coordina e forma fino a 10 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 5 lavoratori multisettoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti:
 - Coordinatore di Tecnici Manutentori

Terzo Alinea

- L'Operaio "*Specializzato di Seconda Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali, di forma e/o tecnologiche, con i necessari calcoli e grafici per la determinazione delle quote mancanti. Suggerisce indicazioni occorrenti per le eventuali modifiche determinate dalle esigenze costruttive, d'impiego e di manutenzione. Provvede, inoltre, a seguire le diverse fasi della lavorazione dando l'assistenza necessaria per una corretta esecuzione del completo ciclo di lavorazione ovvero esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche funzionali e tecnologiche di macchinari caratterizzati da complessa tecnologia e funzioni logiche, con la successiva relativa delibera dei primi pezzi lavorati, che richiedano, per il loro controllo, interventi in relazione al posizionamento, alla tracciatura ed all'esecuzione dei necessari calcoli:
 - Tracciatore Specializzato di Seconda Categoria
 - Collaudatore Specializzato di Seconda Categoria
 - esegue lavori di preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale, richiedenti attrezzature impegnative con registrazioni e messe a punto di elevata precisione e scelta, ove necessario, dei parametri ottimali di lavorazione e degli utensili, degli strumenti di misura ed i tempi di lavoro, fornendo agli addetti istruzioni dettagliate per l'esecuzione del lavoro e per le relative misurazioni. Propone, inoltre, soluzioni metodologiche rivolte al miglioramento complessivo dell'attività svolta, avvalendosi anche dell'ausilio di altri lavoratori, essendo responsabile dei loro risultati tecnici:
 - Attrezzatore di macchine Specializzato di Seconda Categoria
 - essendo a conoscenza delle condizioni funzionali e prestazionali dell'impianto nel suo insieme e delle caratteristiche delle singole operazioni del completo ciclo di lavorazione ed utilizzando le opportune procedure informatiche, conduce gruppi di macchine di diversa tipologia appartenenti ad un sistema flessibile di lavorazione automatizzato a guida computerizzata, ed esegue interventi di elevato grado di difficoltà per assicurare

la qualità del prodotto e le condizioni funzionali prescritte. Provvede alla messa a punto e alla registrazione delle attrezzature, alla variazione ed ottimizzazione dei parametri di lavorazione ed interviene, previa individuazione ed analisi delle anomalie diagnosticabili con controllo diretto e/o tramite sistema informativo, alle complesse operazioni di manutenzione relative ai vari componenti dei sistemi tecnologici costituenti l'impianto:

- o Conduttore Specializzato di Seconda Categoria di sistemi flessibili di produzione, imballaggio e simili
- esegue il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello di forma complessa, in legno o in metallo, rispettando le ristrette tolleranze previste, eseguendo le operazioni necessarie al banco ed alle macchine utensili, fornendo con le proprie elevate conoscenze personali l'apporto per l'adeguamento del modello alle effettive esigenze di impiego e contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni migliorative:
 - o Modellista Specializzato di Seconda Categoria
- esegue qualsiasi lavoro di saldatura complessa anche in riferimento ai materiali da saldare, la scelta degli apporti, all'esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore, ai cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti, alle tolleranze riferite a larghezza, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo:
 - o Saldatore Specializzato di Seconda Categoria
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Secondo e al Terzo Alinea della Declaratoria di Quarto livello "Esperti Esecutori Multisetoriali e Coordinatori".

TERZO LIVELLO

Declaratoria di Terzo Livello:

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale di "Elevata Qualificazione" che, con specifica collaborazione opera in condizioni di **autonomia Esecutiva ed elevata autonomia Operativa**, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali e relative operazioni complementari, anche di vendita. Risponde al proprio Capo Ufficio e può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori d'area di livello/i inferiore/i;
- ✓ l'Operaio "Specializzato di Terza Categoria" che, a fronte di richieste e/o interventi, anche previsti a calendario, effettua in **autonomia Esecutiva ed elevata autonomia Operativa** lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari, elevate conoscenze settoriali ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo al Coordinatore Apicale di settore. Può coordinare un gruppo di altri lavoratori di settore di livello/i inferiore/i, senza responsabilità diretta dei lavori risultati;
- ✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (quarto livello) nei primi 21 mesi di inserimento.

Profili ed Esempificazioni Primo Alinea di Terzo Livello:

- L'Impiegato di "Elevata Qualificazione" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - in base a istruzioni generali e documentazioni esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti di un impianto e/o apportano modifiche su disegni già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabelle o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali, ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi:
 - Disegnatore particolare
 - Lucidista particolare
 - per l'esperienza e la competenza posseduta opera in condizioni di elevata autonomia Operativa nel settore o settori di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione, quale l'Impiegato:
 - Contabile
 - Ufficio Personale
 - CED
 - Acquisti
 - Gestione Ordini
 - Produzione
 - Magazziniere
 - Ufficio/Servizio Tecnico
 - Ufficio/Servizio Produzione
 - Commerciale
 - Addetto Post Vendita
 - con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, svolge uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio:
 - Segretario con gestione pratiche riservate ed uso della strumentazione elettronica d'ufficio
 - Preparatore di commissioni
 - Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi

Terzo Livello: settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi

Primo Alinea

- L'Impiegato di "Elevata Qualificazione" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - ricevute le indicazioni delle qualità e quantità richieste da un lavoratore incaricato di livello superiore o dal Titolare, per la provata esperienza e le proprie specialistiche competenze, appronta in autonomia cibi, dolci, bevande e servizi, propri delle sue mansioni, garantendo l'elevata qualità richiesta ed il soddisfacente raggiungimento dei risultati. Può svolgere anche mansioni promozionali o di vendita. Nelle Micro o Piccole

Cooperative, può svolgere compiti su più aree specialistiche quali cuoco e pasticciere o pasticciere e gelatiere, secondo le caratteristiche proprie della Cooperativa o dell'esercizio:

- Primo Cuoco
- Cuoco capo partita
- Primo Pizzaiolo o Pizzaiolo Unico
- Primo Pasticciere
- Primo Gelatiere
- Capo Gruppo Mensa
- Primo Maitre de salle
- Chef de rang
- Primo Barman

- grazie alla specifica conoscenza dei vini e delle loro caratteristiche, propone ai Clienti il migliore abbinamento con le pietanze ordinate. Nelle Piccole Cooperative opera normalmente con l'ausilio di uno o più lavoratori Apprendisti o di livello/i inferiore/i, i quali svolgeranno mansioni complementari, riceveranno formazione e in caso di sue assenze dovute a ferie, malattia, maternità o infortunio, lo potranno sostituire, fino a 60 giorni in un anno solare, senza diritto alla qualifica superiore:
 - Sommelier

Terzo Livello: settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Taxi

Primo Alinea

- L'Impiegato di "Elevata Qualificazione" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - opera con l'analisi di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;
 - Spedizioniere
 - Addetto alle pratiche doganali e valutarie *che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale*
 - Pianificatori *(piazzale, personale e mezzi, ferrovia)*
 - Addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni

Terzo Livello: settore Servizi alle Collettività

Primo Alinea

- L'Impiegato di "Elevata Qualificazione" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - con apporto di propria specifica personale ed adeguata competenza, effettua servizi a favore delle Cooperative, delle comunità o delle persone, quali:
 - Addetto alle agenzie immobiliari
 - Addetto alle agenzie di servizi matrimoniali
 - Indossatrice
 - Addetto alle agenzie di scommesse
 - Addetto alle pompe funebri

- Addetto ai servizi sociali, assistenziali e religiosi
- Addetto al controllo delle vendite
- Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione della documentazione procedurale

- assiste nella conduzione della clinica veterinaria e nei lavori correlati, il responsabile veterinario laureato interno alla Cooperativa o il medico veterinario esterno:
 - Primo assistente veterinario

- vigila sulla sicurezza dei bagnanti nelle piscine o stabilimenti balneari, prevenendo gli incidenti in acqua o, se già avvenuti, in attesa dei soccorsi, mette in atto le tecniche di salvataggio e di primo soccorso acquisite tramite specifico corso di formazione. Applica e fa rispettare i regolamenti di condotta interni. Può essere incaricato di verificare periodicamente la chimica delle acque nelle piscine e le condizioni igieniche dell'ambiente:
 - Bagnino di salvataggio di Elevata Qualificazione

- è Impiegato Tecnico, Commerciale o Amministrativo, Esperto Linguistico che, con competenza nella lingua italiana ed in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnici, commerciali o amministrativi con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori:
 - Operatore in lingua straniera

- con elevate competenze, conoscenze linguistiche ed esperienza, organizza viaggi ed eventi, trovando le soluzioni più adatte alle richieste dai Clienti, in termine temporali, di qualità e di costo:
 - Organizzatore di viaggi

- per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, con padronanza di almeno una lingua straniera, coordina, guida e controlla un gruppo di altri lavoratori Qualificati, Comuni e/o d'Ordine, senza responsabilità disciplinare diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto:
 - Commesso di Elevata Qualificazione

- in possesso di competenze di pianificazione/progettazione degli spazi interni e di vetrina, delle tecniche espositive (rapporti tra forme e volumi nello spazio), d'illuminazione, degli effetti di colore, della grafica pubblicitaria e della psicologia della comunicazione, svolge operazioni di elevata qualificazione per la progettazione, l'approntamento dei supporti pubblicitari e per l'allestimento delle vetrine, con l'obiettivo di mettere in risalto i prodotti venduti, catturare l'attenzione del Cliente e stimolarne il desiderio d'acquisto. Dispone l'esposizione dei prodotti:
 - Vetrinista Unico

Terzo Livello: Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e ConservazionePrimo Alinea

- L'Impiegato di "Elevata Qualificazione" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - svolge funzioni specialistiche di analisi, calcolo, progettazione e organizzazione, necessarie all'acquisizione e/o alla realizzazione dei lavori, approntando soluzioni tecniche ed operative, con responsabilità dei risultati:
 - Tecnico Esperto in preventivazione
 - Tecnico Esperto in programmazione
 - Tecnico Esperto in calcolo strutturale
 - Esperto di contabilità di cantiere
- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi al Primo Alinea della Declaratoria di Terzo Livello e siano "Coordinatori Organizzativi di Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i".

Profili ed Esempificazioni Secondo Alinea di Terzo Livello:Terzo Livello: settore Pubblici EserciziSecondo Alinea

- L'Operaio "Specializzato di Terza Categoria" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - esegue con perizia le complesse lavorazioni delle carni: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, rifinitura dei tagli, anche coordinando organizzativamente un gruppo di lavoratori di livelli inferiori. Quale responsabile, controlla le scadenze dei prodotti e, per l'area coordinata, risponde del rispetto delle norme e procedure di corretta prassi igienico - sanitaria. Effettua la vendita al dettaglio delle carni:
 - Macellaio Specializzato di Terza Categoria

Terzo Livello: settore Estetica e AcconciaturaSecondo Alinea

- L'Operaio "Specializzato di Terza Categoria" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - è in grado di eseguire permanenti sui capelli corti e lunghi con diversi sistemi in uso, applicare tinte nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da lui stesso preparata, che deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata, alla qualità fisica di capelli, meches, pettinature fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione, previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini. Coordina gli eventuali sottoposti, controllando e garantendo la qualità dei servizi resi ai Clienti:
 - Capo Parrucchieri Specializzato di Terza Categoria
 - Capo Acconciatori Specializzato di Terza Categoria

- sa eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia compreso il taglio scolpito a rasoio con acconciatura ad aria calda nelle varie fogge, il massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, acconciatura a ferro, permanente, colorazioni e decolorazioni, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione, previo adattamento al cuoio capelluto e pettinatura sui manichini. Coordina gli eventuali sottoposti, controllando e garantendo la qualità dei servizi resi ai Clienti:
 - o Capo Barbieri Specializzato di Terza Categoria
- è in grado di svolgere trattamenti di estetica specializzata al viso e al corpo di qualsiasi grado di difficoltà con l'utilizzo delle tecniche più avanzate e gestione dei servizi di sauna e palestra. Coordina gli eventuali sottoposti, controllando e garantendo la qualità dei servizi resi ai Clienti:
 - o Capo Estetisti Specializzato di Terza Categoria
- è in grado di svolgere tutti i trattamenti dell'estetica specializzata, ivi compreso l'uso delle apparecchiature elettromeccaniche per l'estetica o l'esercizio delle attività di trucco specializzato tipo teatrale, scenico, televisivo. Coordina gli eventuali sottoposti, controllando e garantendo la qualità dei servizi resi ai Clienti:
 - o Capo Truccatori Specializzato di Terza Categoria

Terzo Livello: Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione

Secondo Alinea

- L'Operaio "*Specializzato di Terza Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - coordina, partecipando anche ai lavori, la squadra di montaggio di elementi prefabbricati in cantieri di edilizia residenziale, sociale e industriale, interpretando schemi e disegni esecutivi e curando le norme in materia di sicurezza:
 - o Capo Squadra Montatori Specializzato di Terza Categoria
 - in possesso di adeguata e certificata formazione, svolge operazioni di bonifica e smaltimento dei materiali nocivi, nell'ambito di lavori di ristrutturazione e realizzazione:
 - o Operatore Specializzato di Terza Categoria
 - svolge complesse lavorazioni di muratoria, quali muri a faccia vista, getti di solai, pavimenti e rivestimenti, fognature, montaggio soglie, bancali e pareti. Provvede al montaggio di elementi prefabbricati in cantiere:
 - o Muratore Specializzato di Terza Categoria
 - realizza casseforme in legno e metalliche per armature di opere in cemento armato di qualsiasi tipo e complessità, effettuandone i relativi tracciamenti:
 - o Carpentiere Specializzato di Terza Categoria

- svolge complesse lavorazioni del ferro, con capacità di lettura del disegno, eseguendo qualsiasi tipo di armatura con assemblaggio e posa in opera per travi, pilastri e fondazioni:
 - o Ferraiole Specializzato di Terza Categoria

Terzo Livello: settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Taxi

Secondo Alinea

- L'Operaio "*Specializzato di Terza Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - presiede allo sbarco/imbarco dei contenitori in modo da non pregiudicare l'integrità alla struttura della nave. Controlla l'assetto della nave e segnala all'Ufficiale di bordo le eventuali correzioni. Segnala al manovratore della gru di banchina quanto necessario per il corretto spostamento delle gru. Coadiuvata i rizzatori nello svolgimento del loro lavoro, salendo quando necessario con essi anche ai tiri superiori:
 - o Deckman Specializzato di Terza Categoria
 - conduce autosnodati con massa a pieno carico superiore a 30 tonnellate, con patente di categoria C + E, con più di 60 mesi di effettiva attività:
 - o Autista di autosnodato Specializzato di Terza Categoria
 - conduce autobus di qualsiasi massa a pieno carico, con patente di categoria D, con più di 60 mesi di effettiva attività:
 - o Autista di autobus Specializzato di Terza Categoria
 - conduce autotreni da 4 a 5 assi con portata massima da 40 a 44 tonnellate, con più di 60 mesi di effettiva attività:
 - o Autista di autotreni Specializzato di Terza Categoria
 - in base alle ampie conoscenze inerenti la propria attività e di quelle affini, in condizioni di autonomia esecutiva, nel rispetto delle disposizioni ricevute, manovra gru, anche con più ganci indipendenti, effettuando anche operazioni congiunte con altre gru che richiedano grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, il trasporto, il ribaltamento, il posizionamento, il montaggio di macchinari o di parti ingombranti e di difficoltoso piazzamento in relazione agli accoppiamenti da realizzare di impianti o di strutture metalliche complesse. Per la conoscenza delle macchine e loro parti da sollevare e dei materiali utilizzati, anche coordinando altro personale, esegue lavori di elevata difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale, in ausilio ad operazioni di montaggio e sistemazione di impianti, strutture metalliche, macchinari, di notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo, quando necessario, alla predisposizione di nuove attrezzature:
 - o Gruista Specializzato di Terza Categoria

Terzo Livello: settore Agricoltura

Secondo Alinea

- L'Operaio “Specializzato di Terza Categoria” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - svolge compiti di valutazione e di intervento sugli impianti di mungitura, i controlli degli impianti e delle produzioni ed è capace di fornire agli allevatori le connesse indicazioni sull'alimentazione e la fecondazione, svolge assistenza nelle aziende con conoscenza tecnico-produttiva nei rispettivi campi, collabora con l'agronomo e il veterinario nelle funzioni di controllo di qualità a livello aziendale, sulle macellazioni nonché sulla produzione e trasformazione dei prodotti zootecnici, nonché svolge funzioni di controllore:
 - Controllore Specializzato di Terza Categoria
 - esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1^a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità dell'intero ciclo di lavorazione assegnatogli:
 - Ibridatore, Innestatore e Selezionatore Specializzato di Terza Categoria
 - provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini e bevande alcoliche, dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione e chiarificazione dei travasi. Accerta, anche attraverso le analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino e di una data bevanda alcolica:
 - Enologo Specializzato di Terza Categoria

Terzo Livello: settore Facility Management

Secondo Alinea

- L'Operaio “Specializzato di Terza Categoria” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - compie lavori complessi relativi alle diverse fasi di installazione di impianti elettrici, anche in media tensione, con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, esegue le riparazioni e le opportune verifiche ovvero di posa in opera e/o manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di media complessità con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio:
 - Installatore impianti elettrici Specializzato di Terza Categoria
 - Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento Specializzato di Terza Categoria
 - Ramista Specializzato di Terza Categoria
 - Primarista Specializzato di Terza Categoria
 - è responsabile della sala macchine e del funzionamento, documentazione e manutenzione degli impianti e della rete di distribuzione del freddo:
 - Tecnico Frigorista Specializzato di Terza Categoria

- è conduttore di impianti termici di seconda categoria, munito di patentino di abilitazione di secondo grado che, coordina i suoi sottoposti, concorre a garantire l'efficienza delle impianti, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge:
 - o Conduttore impianti termici di Seconda categoria
- compie lavori complessi relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche. Provvede all'ideale posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati e segnala il consumo del materiale utilizzato. Opera su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni. Effettua le operazioni di taglio e ribaltamento di reti telefoniche e le misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati:
 - o Guardafili Specializzato di Terza Categoria
 - o Giuntista Specializzato di Terza Categoria
- in possesso delle normali conoscenze richieste dalla natura dei lavori effettua, in caso di guasto, i primi interventi di messa in sicurezza degli impianti e, se richiesto, assiste e coordina i manutentori esterni. Segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati e/o rilevati, attraverso prove funzionali.
Può coordinare l'organizzazione del proprio gruppo di lavoro:
 - o Capo squadra Manutentore elettrico Specializzato di Terza Categoria
 - o Capo squadra Manutentore idraulico Specializzato di Terza Categoria
 - o Capo squadra Fumista Specializzato di Terza Categoria
 - o Capo squadra Riparatore Specializzato di Terza Categoria
 - o Capo squadra Autoriparatore Specializzato di Terza Categoria
- esegue lavori di precisione e complessi per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici:
 - o Manutentore meccanico Specializzato di Terza Categoria
 - o Installatore impianti Specializzato di Terza Categoria

Terzo Livello: settore Lavorazioni Meccaniche

Secondo Alinea

- L'Operaio "*Specializzato di Terza Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - in una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti:
 - o Capo squadra Manutentori Specializzato di Terza Categoria

- in base a richieste e istruzioni, seguendo le specifiche procedure operative, compilano nel previsto linguaggio, programmi di lavorazione per macchine a controllo numerico che operano su più assi, dotate di più utensili e che effettuano lavorazioni singole. Intervengono per la correzione di eventuali anomalie. Provvedono, avendo conoscenza delle caratteristiche della macchina da utilizzare e della relativa unità di governo, alla stesura del ciclo di lavoro nelle sue varie fasi ed operazioni, indicando le attrezzature idonee alla lavorazione, e seguono l'esecuzione del lavoro per apportare semplici modifiche:
 - o Metodista di macchine automatiche Specializzato di Terza Categoria
- conduce impianti ed effettua manovre anche complesse, concorre alla definizione dei parametri di lavorazione e delle fasi di esecuzione, con scelta delle attrezzature da utilizzare, anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione. Organizza i turni, i rimpiazzi e, in genere, la garanzia di servizio:
 - o Addetto conduzione impianti Specializzato di Terza Categoria
- esegue lavori complessi per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinari o parti di essi, anche di provenienza esterna e, se necessario, per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di strumenti di misura e con rilevazione dal disegno, o anche mediante calcolo dei dati necessari, valuta e segnala le anomalie riscontrate. Può coordinare altri sottoposti collaudatori:
 - o Collaudatore Specializzato di Terza Categoria
- esegue lavori complessi per la costruzione di particolari anche con spostamenti sui 5 assi richiedenti, con la correzione di fasi precedentemente programmate o l'eventuale integrazione di operazioni non previste. Sceglie parametri di lavorazione geometrici e tecnologici e la loro impostazione sulla consolle, nel rispetto di ristretti campi di tolleranza, di accoppiamento e di elevati gradi di finitura:
 - o Addetto macchine a controllo numerico
- conduce una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple ed esegue tutti gli interventi necessari per la messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e la sostituzione di utensili con la relativa registrazione, l'adattamento dei parametri di lavorazione. Effettua il controllo delle operazioni eseguite, garantendo il rispetto del risultato:
 - o Guidamacchine attrezzate Specializzato di Terza Categoria
- conduce macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata ed esegue gli interventi anche complessi necessari al loro avviamento e alla messa a punto e alla regolazione, per l'ottenimento delle caratteristiche funzionali e prestazionali richieste. Provvede al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema nel rispetto delle disposizioni generali ricevute. Interviene sulla base delle informazioni fornite dal sistema per l'individuazione delle anomalie evidenziabili dal sistema stesso e per la riparazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità che richiedano interventi di normale difficoltà:
 - o Conduttore sistemi automatizzati Specializzato di Terza Categoria

- esegue lavori di precisione e complessi per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti:
 - o Montatore macchinario Specializzato di Terza Categoria
 - o Costruttore su banco Specializzato di Terza Categoria
 - o Costruttore su macchine Specializzato di Terza Categoria
 - esegue lavori di saldatura complessi in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui opera e/o alle prove previste per tali saldature:
 - o Saldatore Specializzato di Terza Categoria
 - esegue lavori complessi per la costruzione di modelli in legno o in metallo anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, di quote correlate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari:
 - o Modellista Specializzato di Terza Categoria
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Secondo Alinea della Declaratoria di Terzo livello e siano "Esperti Esecutori Settoriali e Coordinatori Organizzativi".

SECONDO LIVELLO

Declaratoria di Secondo Livello

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato "Qualificato" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolge in condizioni di **autonomia Operativa** uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui opera e che garantisca il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- ✓ l'Operaio "Qualificato" che, con specifica esperienza e collaborazione, esegue in condizioni di **autonomia Operativa** lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- ✓ il Lavoratore destinatario del livello superiore (terzo livello) nei primi 21 mesi d'inserimento.

Profili ed Esempificazioni Primo Alinea di Secondo Livello:

- L'Impiegato "Qualificato" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - svolge una o diverse operazioni amministrative od effettua servizi che richiedono competenza, esperienza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - o Centralinista addetto alla gestione delle telefonate, alla preparazione e ricevimento della posta, al ricevimento e registrazione dei visitatori, anche con l'uso dell'inglese
 - o Operatore di videoscrittura con utilizzo dei programmi Word, Excel ecc.
 - o Segreteria di direzione e ricevimento Clienti/Fornitori

- Servizi di Accoglienza – steward e hostess
- Fatturista
- Addetto salvataggi EDP
- Dimostratore (*addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali*)
- Controllo attestati d'ingresso e ricevimento
- Addetto al campionato e finalizzazione dei campioni
- Addetto alle informazioni telefoniche complesse
- Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna con telesorveglianza e controllo accessi

Secondo Livello: settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi

Primo Alinea

- L'Impiegato “Qualificato” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
- seguendo le priorità generali fornite dal Titolare o da lavoratore preposto di livello superiore, con specifica collaborazione, nell'ambito delle proprie mansioni, prepara con diligenza ed esperienza prodotti o loro parti, quali cibi, dolci, gelati, pizze, tramezzini, rispettando le ricette e le indicazioni ricevute, utilizzando correntemente le attrezzature necessarie. Cura il riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature. Tali mansioni s'intendono specialistiche e puntuali nelle Cooperative Medie e Grandi, normalmente integrate a quelle ausiliarie di preparazione, pulizia, confezionamento e vendita nelle Micro o Piccole Cooperative:
 - Secondo Cuoco
 - Commis di cucina, *che abbia acquisito almeno 4 anni di esperienza pratica di lavoro nello svolgimento delle relative mansioni*
 - Secondo Pizzaiolo
 - Operatore pizza *che sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature*
 - Secondo Pasticcere
 - Secondo Gelatiere
 - Pastaio, *intendendosi colui che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, ecc.*
 - svolge servizi di caffetteria, al banco o ai tavoli e/o somministra bevande anche alcoliche. Tali mansioni s'intendono specialistiche e puntuali nelle Cooperative Medie e Grandi, normalmente integrate a quelle ausiliarie di preparazione, pulizia, confezionamento e vendita nelle Cooperative Micro e Piccole:
 - Commis di sala e bar, *che abbia acquisito almeno 4 anni di esperienza pratica di lavoro nello svolgimento delle relative mansioni*
 - Secondo Barman
 - svolge mansioni che richiedano competenze relazionali e professionali specifiche, quali:
 - Banconiere
 - Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione
 - Addetto al servizio al banco, ai tavoli, al ricevimento degli ordini ed agli incassi;
 - Addetto alle casse di bar, pasticceria, gelateria, ristorante, self-service, tavola calda, mensa, negozi, ecc
 - Addetto alla biglietteria

- è addetto all'accoglienza dei clienti, al ricevimento delle loro richieste, lamentele o complimenti relativi al servizio. Cura, per quanto possibile, il piacere e la soddisfazione del cliente:
 - o Secondo Maitre de salle
 - o Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi
 - o Guardarobiere consegnatario

Secondo Livello: settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Taxi

Primo Alinea

- L'Impiegato "Qualificato" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - svolge una o diverse operazioni amministrative od effettua servizi che richiedono competenza, esperienza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - o Spedizioniere patentato e coadiutore
 - o Operatore doganale
 - o Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionali ed internazionali

Secondo Livello: settore Servizi alle Collettività

Primo Alinea

- L'Impiegato "Qualificato" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - con brevetto di nuoto, vigila sulla sicurezza dei bagnanti nelle piscine o stabilimenti balneari, facendo rispettare le regole di condotta determinate dalla Direzione e, in caso di emergenza, dopo aver portato in salvo l'assistito, chiama i soccorsi appropriati:
 - o Addetto ai servizi ai bagnanti Qualificato
 - assiste nella conduzione della clinica veterinaria e nei lavori correlati, il responsabile veterinario laureato interno alla Cooperativa o il medico veterinario esterno o il primo assistente veterinario:
 - o Secondo assistente veterinario
 - con specifica collaborazione e conoscenza linguistica dei termini tecnici specifici, propone ai Clienti viaggi, tour, gite già organizzate seguendo il loro iter d'acquisto. Provvede all'acquisto o prenotazione di biglietti aerei, ferroviari, navali ecc.:
 - o Operatore di Viaggi
 - con elevata competenza ed apprezzata bravura, nell'ambito delle attività ludiche ricreative complesse, quali recite teatrali, balletti, riprese cinematografiche e simili, in possesso di pertinenti diplomi, è:
 - o Attore
 - o Ballerino
 - o Musicista

- svolge una o diverse operazioni amministrative od effettua servizi che richiedono competenza, esperienza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - o Esperto agenzia pratiche auto, nautiche, autoscuole e autoscuole nautiche
 - o Addetto alle ispezioni ipotecarie e catastali
 - o Addetto ai CAF
 - o Addetto ai servizi di richiesta certificati, al disbrigo pratiche
 - o Addetto alle attività investigative con supervisore operativo
 - o Addetto al controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo
 - o Addetto all'antitaccheggio

- effettua operazioni qualificate di accogliimento, assistenza, informazione e consulenza al Cliente per la vendita. Illustra le caratteristiche dei prodotti, consiglia il prodotto più adatto alle esigenze dichiarate dal Cliente e gestisce gli eventuali reclami. Se offerto, quale servizio del negozio, rileva le misure del Cliente per eventuali modifiche dei capi di abbigliamento acquistati. Può effettuare anche attività di cassa, seguendo sia i pagamenti in contanti sia tramite POS. Elabora ed archivia i documenti di vendita e/o di trasporto. Se richiesto, deposita il denaro e gli altri titoli di pagamento in cassaforte o in Banca. Allestisce il negozio secondo le tecniche promozionali-commerciali ricevute. Sorveglia il comportamento dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Partecipa alla redazione dell'inventario:
 - o Commesso Qualificato

- effettua operazioni qualificate di cassa: controlla la merce acquistata dai clienti; verifica il prezzo di ciascun articolo e lo registra sulla cassa attraverso lo scanner elettronico; rimuove le etichette antitaccheggio e accetta i pagamenti con contanti, assegni, carte di credito; prepara pacchetti regalo e incarta le merci; elabora ed archivia i documenti di vendita. Se richiesto, deposita il denaro e gli altri titoli di pagamento in cassaforte o in Banca. Sorveglia il comportamento dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Partecipa alla redazione dell'inventario:
 - o Cassiere Qualificato

- effettua operazioni qualificate di allestimento delle vetrine, essendo in possesso di competenze di pianificazione/progettazione degli spazi interni e di vetrina, delle tecniche espositive (rapporti tra forme e volumi nello spazio), di illuminazione, degli effetti di colore e della grafica pubblicitaria:
 - o Vetrinista Qualificato

- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Primo Alinea della Declaratoria di Secondo Livello e siano "Esecutive settoriali articolate e complesse".

Profili ed Esempificazioni Secondo Alinea di Secondo Livello:*Secondo Livello: settore Pubblici Esercizi**Secondo Alinea*

- L'Operaio "Qualificato" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - esegue le qualificate operazioni di lavorazione delle carni: confeziona rotoli per arrostiti, prepara volatili ripieni, appronta macinati, combinazione di tagli, ecc. Effettua la vendita al dettaglio delle carni e dispone i prodotti nei banchi da esposizione:
 - o Macellaio Qualificato

*Secondo Livello: settore Estetica e Acconciatura**Secondo Alinea*

- L'Operaio "Qualificato" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - è in grado di eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi di uso, applicare tinture e decolorazioni, meches, effettuare pettinature di fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega, ricci piatti, su capelli di diversa lunghezza, lavatura dei capelli, massaggio normale della cute, taglio e frizione:
 - o Parrucchiere Qualificato
 - è in grado di eseguire correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute:
 - o Barbiere Qualificato
 - è in grado di eseguire le seguenti mansioni: manicure, pedicure, estetica, depilazioni, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici e tutti i trattamenti dell'estetica compreso il trucco giorno-sera, in grado inoltre di avvalersi delle apparecchiature idonee ad ogni trattamento:
 - o Estetista Qualificata
 - negli stabilimenti di fangoterapia e termali, è addetto alla sorveglianza ed alla cura dei fanghi termali, provvede alla loro applicazione, al loro recupero ed ai bagni ozonizzanti:
 - o Fanghino, con oltre 60 mesi di anzianità

*Secondo Livello: settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Taxi**Secondo Alinea*

- L'Operaio "Qualificato" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - nel rispetto delle disposizioni ricevute manovra gru, anche a ponte, per il sollevamento, trasporto di materiali, parti di macchine, ecc. Effettua anche manovre di preciso posizionamento quale ausiliario delle operazioni di montaggio:
 - o Gruista Qualificato
 - o Imbragatore Qualificato

- conduce autocarri o automezzi o locomotori (*anche in collegamento con le F.S.*) per il trasporto di materiale e persone, effettuando interventi di controllo, registrazione e di manutenzione ordinaria. E' responsabile del rispetto delle norme legali sulla circolazione e delle disposizioni della Cooperativa applicabili. Registra e compila la documentazione di trasporto, con tenuta e rispetto dello scadenziario adempimenti/interventi. Effettua attività di esazione:
 - o Conducente di Taxi
 - o Conducente mezzi di trasporto Qualificato
 - o Conducente di motobarche Qualificato
 - o Conducente di natanti azionati da propulsione meccanica Qualificato
 - o Conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari Qualificato

- conduce autotreni composto da autovettura trainante rimorchio con massa a pieno carico del rimorchio superiore ai 750 kg e massa a pieno carico di veicolo inferiore o uguale alle 3,5 tonnellate, con patente di categoria B + E, con più di 60 mesi di effettiva attività:
 - o Autista di autotreno Qualificato

- conduce autocarri a due assi con portata massima fino a 18 tonnellate, con più di 60 mesi di effettiva attività:
 - o Autista di autocarri Qualificato

- conduce autosnodati con massa a pieno carico superiore a 30 tonnellate, con patente di categoria C + E, nei primi 60 mesi di effettiva attività:
 - o Autista di autosnodato Qualificato

- conduce autobus di qualsiasi massa a pieno carico, con patente di categoria D, nei primi 60 mesi di effettiva attività:
 - o Autista di autobus Qualificato

- conduce autotreni da 4 a 5 assi con portata massima da 40 a 44 tonnellate, nei primi 60 mesi di effettiva attività:
 - o Autista di autotreni Qualificato

- sulla base di istruzioni operative, conduce carelli elevatori o trasloelevatori di portata superiore a 3 tonnellate per il trasporto, smistamento e sistemazione dei materiali:
 - o Carellista Qualificato

- effettua tutte le movimentazioni richieste dal magazzino o dalla logistica aziendale, ivi compreso il carico e scarico dei materiali dagli automezzi, carri ferroviari ecc. Rileva le giacenze, segnala il riordino delle scorte e compila tutti i documenti di pertinenza. Al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell'ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi, mezzi informatici, mezzi di movimentazione e attrezzature, scegliendo la sequenza delle operazioni, le tecniche d'intervento ecc. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore:
 - o Magazziniere Qualificato

*Secondo Livello: settore Servizi alle Collettività**Secondo Alinea*

- L'Operaio "Qualificato" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - con specifica collaborazione, effettua, con diligenza ed esperienza, una o diverse mansioni semplici e/o ripetitive, anche con l'ausilio di mezzi meccanici, quali:
 - Portiere con videosorveglianza e/o registrazione ingressi/uscite
 - Operatori addetti al recupero e risanamento ambientale
 - per la propria competenza specifica, garantisce il rispetto delle disposizioni e/o l'effettuazione di servizi, quali:
 - Cellista surgelati o precotti
 - Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione
 - Dispensiere
 - Cantiniere

*Secondo Livello: Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione**Secondo Alinea*

- L'Operaio "Qualificato" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - è in grado di confezionare calcestruzzi, malte e di svolgere attività qualificata di muratoria, carpenteria e lavorazione del ferro. Svolge anche attività di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera, ecc, con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici, con l'adozione di tecniche specifiche (scuci - cucì):
 - Muratore Qualificato
 - effettua rasature, fissa supporti e pannelli, lamierini e giunti, stende resine pigmentate di finitura:
 - Addetto capottatura
 - monta ponteggi, parapetti, fermapiedi, scale e schermature seguendo le disposizioni del Pi.M.U.S.:
 - Montatore Qualificato ponteggi fissi
 - monta colonne portanti ancorandole alla struttura, ripiani, ponti mobili, sistemi di sicurezza anticaduta, livellamento, ecc:
 - Montatore Qualificato ponti mobili
 - svolge complesse lavorazioni di carpenteria, quali cassature in legno o metalliche per vari tipi di faccia a vista, piombatura pilastri e pareti:
 - Carpentiere Qualificato
 - realizza e posa in opera armature in ferro per costruzioni in cemento armato:
 - Ferraiolo Qualificato

- realizza opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere, che esegue anche su disegno:
 - o Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature
- controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura, compila i documenti e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto:
 - o Addetto alla centrale di betonaggio o dosatore
- in possesso di competenze tecnico pratiche e conoscenze acquisite, anche attraverso corsi di formazione professionale, svolge lavori qualificati nell'ambito degli interventi di restauro, esegue scavi archeologici con le metodologie indicate dal Preposto che comportano la conoscenza di specifiche tecniche:
 - o Operatore Qualificato addetto al restauro
- esegue rivestimenti con materiali vari (gres, vetro, ceramica, ecc.) che richiedono particolare conoscenza degli stessi e delle tecniche di posa:
 - o Posatore di rivestimenti Qualificato
 - o Mosaicista Qualificato
- esegue lavori di pittura, ornati e riquadratura chiaro – scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scritte di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili, serramenti ed accessori in genere. Applica parati speciali o di lusso. Esegue lavori di stuccatura e levigatura con rifinitura con smalti, tracciatura a mano libera di lettera e numeri, ecc.:
 - o Decoratore
 - o Verniciatore
 - o Pittore
 - o Addetto all'applicazione di parati speciali

Secondo Livello: settore Agricoltura

Secondo Alinea

- L'Operaio “Qualificato” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - con specifica collaborazione effettua, con diligenza ed esperienza le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante:
 - o Addetto al laboratorio
 - con specifica esperienza esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto:
 - o Potatore artistico di piante
 - effettua lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, la semina dei vari tipi di piante, la cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, le serre, i materiali necessari:
 - o Giardiniere Qualificato
 - o Preparatore di miscele e trattamenti antiparassitari

- con specifica competenza e rispetto delle norme di sicurezza, effettua attività di riempimento delle cisterne o dei silos, curandone la manutenzione ordinaria e la pulizia:
 - o Addetto a lavori nei serbatoi, vasche e silos

Secondo Livello: settore Facility Management

Secondo Alinea

- L'Operaio "Qualificato" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - effettua gli interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili, anche documentando quanto eseguito. Provvede a garantire il rispetto delle disposizioni di sicurezza per l'utenza, posizionando le segnalazioni ai piani, segregando le zone di pericolo ed assicura, quando richiesto, il blocco dell'alimentazione degli apparati in manutenzione:
 - o Ascensorista Qualificato
 - esegue mansioni che richiedono specifica patente e/o certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas frigoriferi:
 - o Manutentore Frigorista Qualificato
 - conduce impianti ed effettua manovre anche complesse, concorrendo alla definizione dei parametri con scelta delle attrezzature da utilizzare:
 - o Addetto conduzione impianti Qualificato
 - in possesso delle normali conoscenze richieste dalla natura dei lavori effettua, in caso di guasto, i primi interventi di messa in sicurezza degli impianti e, se richiesto, assiste e coordina i manutentori esterni. Segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati e/o rilevati, attraverso prove funzionali:
 - o Manutentore elettrico Qualificato
 - o Manutentore idraulico Qualificato
 - o Manutentore e Riparatore di distributori automatici, colonnine di erogazione carburanti, ecc.
 - o Fumista Qualificato
 - o Riparatore Qualificato
 - o Autoriparatore Qualificato
 - o Meccanici aggiustatori di bilance automatiche
 - o Operatore di piattaforma aerea Qualificato
 - o Operatore di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci
 - o Operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos
 - o Pesatore pubblico munito di apposita patente
 - o Bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali
 - o Addetto a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali

Secondo Livello: settore Lavorazioni Meccaniche

Secondo Alinea

- L’Operaio “Qualificato” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
- in una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori impegnativi e complessi relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti:
 - o Tecnico Qualificato
 - conduce una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple ed esegue le complesse sostituzioni di utensili e tutti gli interventi necessari per la messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze. Effettua il controllo delle operazioni eseguite, garantendo il rispetto del risultato:
 - o Guidamacchine attrezzate Qualificato
 - effettua, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti anche non aventi carattere di ricorrenza:
 - o Riparatore Qualificato
 - effettua con l’ausilio di strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non prerogolati e/o prerogolati, anche su linee di montaggio, lavori di normale difficoltà di esecuzione per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti e per l’individuazione di anomalie e la loro successiva segnalazione:
 - o Collaudatore Qualificato
 - esegue lavori di normale difficoltà per la costruzione di particolari di attrezzature e/o macchinari con nastri già controllati in lavorazioni precedenti. Provvede al montaggio sulla macchina del pezzo nella posizione prevista, alla centratura con asse mandrino e all’inserimento sul quadro dei dati relativi ai punti di partenza della lavorazione. Nel corso del lavoro, controlla il normale svolgimento del ciclo macchina ed esegue, se necessario, la registrazione degli utensili e il controllo delle quote con strumenti prerogolati:
 - o Addetto macchine a controllo numerico Qualificato
 - esegue lavori di normale difficoltà per la costruzione (su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate) o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti:
 - o Montatore macchinario Qualificato
 - o Costruttore su banco Qualificato
 - o Costruttore su macchine Qualificato
 - esegue saldature ad arco e/o ossiacetileniche di normale difficoltà:
 - o Saldatore Qualificato

- esegue, con l'individuazione di guasti di normale rilevazione, lavori di aggiustaggio, riparazione e manutenzione di macchine o impianti, oppure l'installazione di impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici:
 - o Manutentore meccanico Qualificato
 - o Manutentore elettrico Qualificato
 - o Installatore impianti Qualificato
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Secondo Alinea della Declaratoria di Secondo livello e siano "Qualificati".

PRIMO LIVELLO

Declaratoria di Primo Livello

Appartiene a questo livello:

- ✓ il Lavoratore d'Ordine e Comune che, con **autonomia Semplice**, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica;
- ✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (secondo livello) nei primi 18 mesi d'inserimento.

Profili ed Esempificazioni Primo Alinea di Primo Livello:

- Il Lavoratore d'Ordine o Comune che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - è Impiegato d'Ordine, quale:
 - o Archivista, protocollista
 - o Addetto fotocopiatura/stampa di documenti, anche su fronte e verso con graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione testi
 - o Imputazione dati
 - o Videoscrittura Office
 - o Centralinista addetto alle telefonate entrate/uscita
 - o Fattorino per servizi presso Enti, Banche, ecc. con uso di motociclo e/o autovettura
 - o Addetto ai servizi operativi di ingresso
 - o Operatore di "call center/customer care"
 - o Centralinista
 - o Addetto ai servizi clienti
 - o Addetto al riordino di schede e simili in successione numerica e/o ordine alfabetico
 - o Addetto a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie
 - è Operaio Comune, quale:
 - o Magazziniere addetto al carico e scarico e che provvede a segnalare il riordino delle scorte (materiale di consumo)
 - o Addetto al controllo imballaggi con certificazione
 - o Addetto imbustatore e/o confezione pacchi
 - o Addetto alle pulizie

- Uscere - Custode senza apparecchiature di videosorveglianza
- Operaio ausiliario

Primo Livello: settore Ristorazione, Turismo e Pubblici Esercizi

Primo Alinea

- Il Lavoratore Comune che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - esegue mansioni semplici o ripetitive o sotto la direzione ed il controllo di altro responsabile, quale:
 - Aiuto Cuoco
 - Commis di cucina, sala e bar che abbia acquisito fino a 4 anni di esperienza pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni
 - Addetti di cucina di ristorazione a catena
 - Aiuto Pizzaiolo
 - Aiuto Pasticcere
 - Aiuto Gelatiere
 - Aiuto Barman
 - Caffettiere non barista
 - Secondo Banconiere
 - Addetto alla preparazione del locale (preparazione dei tavoli, del banco ecc.)
 - Cameriere bar, tavola calda, self-service
 - Addetto ai servizi mensa o alla consegna dei cibi ordinati
 - Preparatore catering
 - Confezionatrice di buffet stazione o pasticceria
 - con coordinamento e controllo di un Macellaio almeno Qualificato, effettua tutte le operazioni previste al 2° livello:
 - Aiuto Macellaio

Primo Livello: settore Estetica e Acconciatura

Primo Alinea

- Il Lavoratore Comune che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - è in grado di offrire completa assistenza e, eventualmente, eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, messa in piega, lavatura capelli, frizioni, che abbiano semplici nozioni di carattere generale.
Effettua, inoltre, prestazioni semplici di manicure e pedicure esclusivamente estetiche:
 - Aiuto Parrucchiera
 - è in grado di eseguire il taglio semplice dei capelli, frizioni, rasatura della barba e pettinatura:
 - Aiuto Barbieri
 - utilizzando elementari attrezzature, è in grado di eseguire le seguenti mansioni: manicure, pedicure estetica, depilazione, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici che presentino semplice difficoltà:
 - Aiuto Estetista

- negli stabilimenti di fangoterapia e termali, è addetto alla sorveglianza ed alla cura dei fanghi termali, provvede alla loro applicazione, al loro recupero ed ai bagni ozonizzanti:
 - o Fanghino fino a 60 mesi di anzianità

Primo Livello: settore Logistica, Trasporto cose e persone e Servizio Taxi

Primo Alinea

- Il Lavoratore Comune che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - svolge uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico; manovra gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto e il posizionamento di materiali; esegue imbragaggi semplici di materiali guidandone il sollevamento il trasporto e il deposito. Svolge le previste attività di pulizia e semplice manutenzione del mezzo:
 - o Addetto trasporti interni
 - o Conduttore automezzi
 - o Conduttore carrelli elevatori (di portata inferiore a 3 tonnellate)
 - o Gruista comune
 - o Imbragatore
 - conduce autocarri con massa a pieno carico inferiore o uguale alle 3,5 tonnellate, con patente di categoria B:
 - o Autista di autocarro
 - conduce autotreni composto da autovettura trainante rimorchio con massa a pieno carico del rimorchio inferiore o uguale ai 750 kg, con patente di categoria B:
 - o Autista di autotreno
 - conduce autotreni composto da autovettura trainante rimorchio con massa a pieno carico del rimorchio superiore ai 750 kg e massa a pieno carico di veicolo inferiore o uguale alle 3,5 tonnellate, con patente di categoria B + E, nei primi 60 mesi di effettiva attività:
 - o Autista di autotreno
 - conduce autocarri a due assi con portata massima fino a 18 tonnellate, nei primi 60 mesi di effettiva attività:
 - o Autista di autocarri
 - esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti, o loro parti, costruendoli secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container:
 - o Imballatore

- sulla base delle istruzioni ricevute, mediante semplici operazioni, provvede allo smistamento della merce, al suo imbustamento, alla sua etichettatura, alla sua piegatura, riordino e applicazione dei sistemi di antitaccheggio. Effettua il controllo visivo della qualità del prodotto, segnalando eventuali anomalie riscontrate e il riordino delle scorte di magazzino. Compila le distinte di spedizione. Può effettuare le pulizie e il riordino del proprio ambiente di lavoro. Esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio di prodotti, o loro parti, in casse, in stender o in cestoni, secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla loro collocazione, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o nei container. Effettua operazioni di sollevamento, trasporto di materiali e loro posizionamento:
 - o Magazziniere Comune

Primo Livello: settore Servizi alle Collettività

Primo Alinea

- Il Lavoratore d'Ordine o Comune che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - con specifica collaborazione e competenza, nell'ambito delle attività ludiche ricreative complesse, quali recite teatrali, balletti, riprese cinematografiche e simili, è:
 - o Attore
 - o Ballerino
 - o Musicista
 - seguendo le indicazioni di stile proprie del Punto Vendita, effettua il primo approccio con il Cliente, lo indirizza nel reparto di interesse (uomo, donna, bambino, sport, ecc.), provvede all'illustrazione e alla consegna del prodotto richiesto e lo assiste durante la vendita. Rifornisce i prodotti sugli espositori di vendita o stender, suddividendoli per taglia. Effettua il riordino dei camerini prova. Segnala eventuali comportamenti sospetti dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Concorre agli inventari:
 - o Commesso Comune
 - utilizzando conoscenze di carattere generale e seguendo le istruzioni ricevute, è in grado di effettuare il rifornimento dei prodotti sugli scaffali, appendiabiti e simili, la preparazione delle confezioni dei prodotti acquistati, anche da regalo, l'etichettatura e la prezzatura dei prodotti, il riordino della merce utilizzata durante le prove, effettua il riordino delle scatole a scaffale, ecc. Mette a scaffale i prodotti consegnati dai fornitori, apre gli scatoloni, scatole sacchi e/o imballaggi vari, separando i prodotti visibilmente difettosi o rovinati nel trasporto. Inserisce le etichette antitaccheggio e concorre a segnalare eventuali comportamenti sospetti dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Partecipa agli inventari:
 - o Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita
 - sia:
 - o Addetto alla portineria
 - o Addetto al controllo accessi
 - o Addetto ai servizi di vigilanza non armata
 - o Telemarketing, televendita, promozione di vendite e addetto a informazioni telefoniche

- Addetto alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento
 - Addetto alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina, di ogni indumento anche per conto terzi
 - Addetto alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, alla derattizzazione, al diserbo chimico ecc.
 - Addetto alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne che opera con la supervisione di lavoratori di livello superiore
 - Addetto al risanamento ambientale, che opera con lavoratore di livello superiore
 - Addetto alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza, che opera in squadra con lavoratori di livello superiore
- effettua le pulizie e il riordino del/dei locale/i e/o magazzino, utilizzando normali strumenti, anche meccanici. Svuota cestini, pulisce le superfici, le vetrine, gli uffici, i bagni, ecc.:
- Addetto alle pulizie

Primo Livello: Servizi ausiliari all'Edilizia, Restauro e Conservazione

Primo Alinea

- Il Lavoratore Comune che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
- esegue normali lavorazioni di muratura come muri comuni di tutti i tipi, intonaci, getto di calcestruzzi, assistenza al montaggio impianti. Realizza opere di finitura su pareti o su soffitti, sigillature, nonché tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere:
 - Muratore Comune
 - Aiuto Operatore restauro
 - esegue normali lavori di carpenteria, quali tavolati in legno per travi e spessori, pilastri e fondazioni, montaggio di cassaformi metalliche, di semplici strutture, armature per balconi, terrazzi, ecc.:
 - Carpentiere Comune
 - esegue normali lavorazioni in ferro, richiedenti generica conoscenza del disegno, quali tranciatura, piegatura, assemblaggio e posa in opera:
 - Ferraiolo Comune

Primo Livello: settore Agricoltura

Primo Alinea

- Il Lavoratore Comune che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
- con specifica collaborazione e competenza, svolge attività di irrigazione delle piante, dei fiori, delle coltivazioni ed effettua i trattamenti antiparassitari, anche con l'utilizzo di appositi macchinari. Provvede alla raccolta delle piante, fiori, ortaggi, frutti nelle serre, vivai, vigneti, coltivazioni ecc. Trapianta piante e fiori ornamentali adulte con zolla.

Su indicazioni di un lavoratore di livello superiore o del proprio Capo Squadra, pota alberi, piante, siepi, ecc:

- o Operaio agricolo
- o Frantoiano
- o Aiuto Giardiniere
- o Aiuto Innestatore

- svolge, con uso di apparecchiature elettromeccaniche, attività di carico e scarico delle merci con ausilio di mezzi meccanici:
 - o Operatore di consorzio

Primo Livello: settore Facility Management

Primo Alinea

- Il Lavoratore Comune che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - conduce macchine o impianti ed effettua manovre di normale difficoltà nel rispetto dei parametri di lavorazione stabiliti:
 - o Addetto conduzione impianti
 - coordinato da un lavoratore di livello superiore, concorre ad effettuare interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili:
 - o Ausiliario Montatore ascensorista

Primo Livello: settore Lavorazioni Meccaniche

Primo Alinea

- Il Lavoratore Comune che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria:
 - esegue lavori semplici di costruzione, di manutenzione, di saldatura o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti o parti di essi; ovvero esegue attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari; ovvero effettua semplici montaggi in linea e/o collaudi visivi con strumenti prerogolati:
 - o Attrezzista ausiliario
 - o Manutentore ausiliario
 - o Formatore ausiliario
 - o Cassaio ausiliario
 - o Montatore ausiliario
 - o Collaudatore ausiliario
 - o Saldatore ausiliario
 - o Sabbiatore ausiliario
 - o Sbavatore ausiliario
 - o Lucidatore ausiliario
 - sulla base di precise istruzioni, mediante semplici ed elementari operazioni, provvede all'alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato ed alla sua sorveglianza. Segnala anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari

del sistema informativo e/o indicazioni visive o acustiche. Ove richiesto, effettua il controllo visivo della qualità del prodotto:

- Addetto macchine/impianti/sistemi automatizzati
- sia addetto ad una o più operazioni semplici o elementari o ripetitive "in linea" quali:
 - Imballaggio, Assemblaggi o Incollaggi di prodotti
 - Avvitature singole, multiple o particolari
 - Puntatura elettrica su maschere o dime
 - Addetto verifiche funzionali in linea
 - Addetto alimentazione di macchine automatiche, senza obbligo di controllo sul lavorato, che sia eccedente a quello visivo
 - Addetto collocazione dei pezzi nelle catene di lavaggio/verniciatura/essicazione e/o loro scarico
 - Addetto all'alimentazione della linea e/o delle stazioni di montaggio
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Primo livello e siano "Esecutive, anche articolate su più esemplificazioni omogenee".

Classificazione Unica - Nota 1: Sulla Mobilità Verticale Professionale dal 1° al 2° livello

Le Parti, nel comune interesse, intendendo promuovere la valorizzazione delle capacità professionali dei Lavoratori nell'ambito delle attività richieste, concordano una Mobilità Verticale Professionale che si attiverà nei seguenti termini:

- ❖ *il Lavoratore assunto al 1° livello, che acquisisca le competenze richieste dal suo livello su almeno 2 esemplificazioni tra loro eterogenee, e che acquisisca le competenze professionali di almeno un'esemplificazione del livello superiore, con l'accettazione della piena intercambiabilità di tali mansioni, al compiersi di 48 mesi dalla loro acquisizione, passerà al 2° livello, fermo restando che, in ogni caso, il 2° livello spetterà all'atto della definitiva adibizione alle mansioni superiori.*

TITOLO LV OPERATORI DI VENDITA - VIAGGIATORI

Art. 137 – Operatori di Vendita: classificazione - Agli effetti del presente Contratto si considera:

- a) Operatore di Vendita di 1^a categoria: "Impiegato di Concetto" che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2^a categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati anche formativi.
- b) Operatore di Vendita di 2^a categoria: "Impiegato di Elevata Qualificazione" assunto stabilmente da una Cooperativa con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico.
- c) Operatore di Vendita di 3^a categoria: "Impiegato Qualificato" assunto stabilmente dalla Cooperativa con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

L'Operatore di Vendita potrà essere incaricato anche di compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'organizzazione e l'assistenza commerciale. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione e coordinata nell'ambito delle professionalità impiegate secondo il seguente criterio di equivalenza:

- Operatore di Vendita di 1° categoria: Impiegato di 4° livello;
- Operatore di Vendita di 2° categoria: Impiegato di 3° livello;
- Operatore di Vendita di 3° categoria: Impiegato di 2° livello.

Art. 138 - Operatori di Vendita: assunzione - Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- a. eventuali compiti dell'Operatore di Vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;
- b. i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi;
- c. l'ambito operativo provvigionale (zona, prodotti, ecc.) ed i profili provvigionali;
- d. i limiti d'uso dell'autovettura concessa dalla Cooperativa, o di uso e rimborso per l'autovettura personale utilizzata per motivi di lavoro.

Art. 139 - Operatori di Vendita: retribuzione variabile e provvigioni -

L'Operatore di Vendita sarà retribuito con una parte di retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL ed una parte variabile, a raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni, correlate al risultato conseguito dall'Operatore di Vendita. La retribuzione condizionata variabile, o provvigione, sarà regolamentata nella lettera di assunzione o nel Contratto di secondo livello; in ogni caso, non potranno essere dedotti dall'importo a cui è raggugliata la provvigione gli sconti di valuta accordati per condizioni di pagamento, né altre spese di qualsiasi natura non addebitate in fattura al cliente. Le provvigioni, o i premi condizionati, al raggiungimento degli obiettivi concordati dovranno garantire un premio lordo almeno pari al 7% della Paga Base Nazionale Conglobata spettante nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente natura incentivante della provvigione e la sua aleatorietà, sin da ora prevedono per tali somme l'applicabilità dei benefici di Legge in tema di detassazione e decontribuzione, fermo restando l'obbligo di un accordo territoriale di secondo livello, sottoscritto dalle Parti contraenti, che recepisca quanto precede.

I premi o le provvigioni saranno dovuti anche per gli affari conclusi dalla Cooperativa con terzi che l'Operatore di Vendita aveva, negli ultimi 12 mesi, acquisito come Clienti per gli affari dello stesso tipo o appartenenti alla zona o categoria di sua competenza.

L'Operatore di Vendita non ha diritto ai premi od alla provvigione sugli affari conclusi dopo la data di cessazione, anche quando gli affari siano conclusi entro 6 mesi dalla data di scioglimento del Contratto e la conclusione dell'affare sia da condurre prevalentemente all'attività dell'Operatore di Vendita stesso.

Specifiche circostanze possono rendere equa la ripartizione della provvigione tra diversi Operatori di Vendita intervenuti nell'acquisizione dell'affare.

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dalla Cooperativa entro 30 giorni dalla data di ricevimento.

In caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del cliente (es. elevazione protesti), la Cooperativa può rifiutarsi di evadere l'ordine ed all'Operatore di Vendita, in tal caso, non spetterà alcuna provvigione.

Le provvigioni maturate nel mese sono liquidate entro 60 giorni con la retribuzione del mese corrente.

Entro l'ultimo giorno del mese successivo alla scadenza del mese considerato, la Cooperativa invierà all'Operatore di Vendita il conto provvigioni, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo.

L'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata ed i criteri di politica commerciale della Cooperativa.

La Cooperativa ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni per la verifica sulla liquidazione entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta dell'Operatore di Vendita.

Qualora le informazioni richieste non siano fornite dalla Cooperativa entro 30 giorni dalla reiterazione della richiesta, l'Operatore di Vendita ha diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso per grave inadempimento da parte della Cooperativa (c.d. "giusta causa"), con conseguente obbligo di ricevere l'indennità sostitutiva del preavviso stesso.

Le provvigioni per affari conclusi con Clienti della zona dell'Operatore di Vendita, in occasione di fiere o mostre, possono essere ridotte fino ad un massimo del 50%.

In tal caso la riduzione deve risultare da apposita clausola contrattuale.

Ove la Cooperativa ed il Cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'Operatore di Vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e nella misura del 50% per la parte ineseguita.

Le Parti possono concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari individuati di volta in volta o per gruppi di clienti.

Tale pattuizione deve essere concordata per iscritto.

TITOLO LVI TABELLE RETRIBUTIVE

Art. 140 - Dal 1° marzo 2015 la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

| <i>Livello</i> | <i>P.B.N.C.M.</i> |
|------------------------|--------------------------|
| Quadro | € 1.980,00 |
| 8° | € 1.710,00 |
| 7° | € 1.485,00 |
| 6° | € 1.305,00 |
| 5° | € 1.215,00 |
| 4° | € 1.125,00 |
| 3° | € 1.035,00 |
| 2° | € 972,00 |
| 1° | € 900,00 |
| Op. di Vendita 1° Cat. | € 1.046,25 |
| Op. di Vendita 2° Cat. | € 962,55 |
| Op. di Vendita 3° Cat. | € 903,96 |

Oltre a tale retribuzione, al Lavoratore dovranno essere riconosciuti, ogniqualvolta dovuti:

- ❖ l'Elemento Perequativo Mensile Regionale (art. 141);
- ❖ l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (art. 144);
- ❖ l'Indennità Annuale di Mancata Contrattazione (art. 145).

Art. 141 - Elemento Perequativo Mensile Regionale (EPMR) - L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%.

A parziale recupero di tale differenziale di costo, è stato introdotto l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 mensilità, conforme alla tabella in Allegato 2 al presente CCNL, da aggiungere alla P.B.N.C.M. prevista al precedente art. 140.

Tale elemento perequativo recupera circa 1/3 del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni, e nelle eventuali Contrattazioni di secondo livello le Parti consigliano di tener conto di tale parziale copertura al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale.

Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione del Lavoratore deve essere "*proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

In sede di rinnovo del CCNL le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale, tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA regionali.

Art. 142 Ristorni – I Ristorni sono somme, normalmente deliberate in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio della Cooperativa, attribuite a integrazione dei compensi ai Soci, assegnando loro parte del risultato mutualistico conseguito.

Pertanto, in aggiunta alla normale retribuzione, ai Soci Lavoratori spetteranno i ristorni che saranno deliberati dalla Cooperativa datrice dell'ulteriore rapporto di lavoro.

Salvo diversi accordi tra la Cooperativa e i Soci, i ristorni deliberati dovranno essere corrisposti nella misura del 50% suddivisi in quote mensili per 12 mensilità e proporzionati alla presenza al lavoro del Socio Lavoratore, con gli stessi criteri previsti dagli artt. 144 e 145 sulla Indennità di Mancata Contrattazione.

Il restante 50% sarà riconosciuto in un'unica soluzione a giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

Per quanto riguarda il trattamento dei ristorni, si rinvia alla Legge, alle Circolari dell'Agenzia delle Entrate ed al Regolamento interno.

Art. 143 - Indennità di Mancata Contrattazione - Tenuto conto della previsione dell'art. 17 del presente CCNL le Parti concordano che, in assenza della previsione di Secondo livello e di Regolamento di un piano di ristorni per i Soci Lavoratori (indipendentemente dal risultato economico effettivamente riconosciuto agli stessi), e/o la previsione di trattamenti economici collettivi di Secondo livello per i Coimprenditori, i Soci Lavoratori e i Dipendenti, siano riconosciute per la durata del presente Contratto, le seguenti Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello, mensili ed annuali.

Indennità di Mancata Contrattazione e Contratto di Apprendistato

Le Indennità di Mancata Contrattazione, mensili ed annuali, non sono spettanti agli Apprendisti.

In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine dell'apprendistato, le stesse Indennità saranno integralmente dovute.

In particolare, l'Indennità Annuale di Mancata Contrattazione sarà dovuta alla prima scadenza utile dopo la qualifica, con calcolo da effettuarsi sulle ore lavorate nell'anno di calendario precedente considerando, in questo caso, come lavorate anche le ore di formazione effettuate.

Art. 144 - Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (IMMC) - Con i criteri di seguito precisati, essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza.

Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Determinazione dell'indennità

L'importo si determina moltiplicando il valore mensile (VM) di ciascun livello, per il correttivo H dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ MENSILE} = \text{VM} \times \text{H}$$

Tab: VM

| Livello | VM |
|-----------------------------|-----------|
| Quadro | € 110,00 |
| 8° | € 95,00 |
| 7° | € 82,50 |
| 6° | € 72,50 |
| 5° | € 67,50 |
| 4° e Op. di Vendita 1° Cat. | € 62,50 |
| 3° e Op. di Vendita 2° Cat. | € 57,50 |
| 2° e Op. di Vendita 3° Cat. | € 54,00 |
| 1° e Lavoratori discontinui | € 50,00 |

Tab. H

| Assenze nel mese | Correttivo H |
|-------------------------|---------------------|
| 0 | 1,00 |
| 1 | 0,75 |
| 2 | 0,55 |
| 3 | 0,35 |
| 4 | 0,15 |
| 5 | 0,00 |

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{(OLM \times KTP) - OLa_v}{8 \times KTP} = \text{Assenze nel mese}$$

OLM = Ore Lavorabili di calendario nel Mese per Coefficiente di Tempo Parziale (KTP)

OLa_v = Ore Ordinarie Lavorate nel Mese

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di 1 giorno di assenza intero.

Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Quanto precede è di seguito esemplificato (si assume $OLM = 168$):

$$\begin{aligned} \frac{168 - 163}{8} &= 0,628 = 1 \text{ giorno di assenza} \\ \frac{168 - 165}{8} &= 0,375 = 0 \text{ giorni di assenza} \\ \frac{168 - 153}{8} &= 1,875 = 2 \text{ giorni di assenza} \\ \frac{168 - 150}{8} &= 2,25 = 2 \text{ giorni di assenza} \end{aligned}$$

Ai fini del calcolo dell'indennità, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- i giorni di ferie;
- le ore di riposo compensativo di lavoro straordinario accreditate nella "Banca delle ore";
- i riposi per donazione sangue;
- il tempo delle assemblee sindacali retribuite;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni del D. Lgs. 81/08.

In caso di Tempo Parziale il valore del PRM sarà moltiplicato per KTP.

Nel calcolo dell'I.M.M.C., le ore di sospensione dal lavoro, con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, dovranno essere considerate "neutre" e, quindi, trattate come se nel mese di riferimento la sospensione configurasse un lavoro a Tempo Parziale.

L'indennità mensile, avendo natura premiante, condizionata e variabile, essendo correlata alla presenza, è già comprensiva dei ratei mensili di retribuzione differita ed è, perciò, ininfluente sul calcolo annuale della tredicesima mensilità, dell'indennità di ferie e del TFR spettante. L'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione non spetterà dalla decorrenza dei benefici della Contrattazione di Secondo livello.

Art. 145 - Indennità Annuale di Mancata Contrattazione (IAMC) - Sarà liquidata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con competenza nell'anno e nel mese d'erogazione, ma con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente (01.01 - 31.12), eventualmente pro-quota dalla data di decorrenza del presente CCNL. Essa, avendo natura premiante condizionata e variabile, è già comprensiva di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita ed è, quindi, ininfluente nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non sarà utile ai fini del calcolo del TFR dovuto.

Determinazione dell'indennità

L'importo da riconoscere, variabile da zero al valore massimo, si ottiene moltiplicando tutte le ore ordinarie lavorate nell'anno solare di riferimento, che siano eccedenti la "base" di ore 1640, per l'importo "K" del livello d'inquadramento del Lavoratore, eventualmente proporzionato alla percentuale di Tempo Parziale (KTP), espresso in decimi.

Si esprime nella formula:

$$\text{INDENNITÀ ANNUALE} = (\text{ORE ORDINARIE LAVORATE} - 1640 \times \text{KTP}) \times \text{K}$$

Tab. 1: Valore di K

| <i>Livello</i> | <i>K in €/h</i> |
|-----------------------------|-----------------|
| Quadro | € 4,58 |
| 8° | € 3,96 |
| 7° | € 3,44 |
| 6° | € 3,02 |
| 5° | € 2,81 |
| 4° e Op. di Vendita 1° Cat. | € 2,60 |
| 3° e Op. di Vendita 2° Cat. | € 2,40 |
| 2° e Op. di Vendita 3° Cat. | € 2,25 |
| 1° e Lavoratori discontinui | € 2,08 |

Ai fini della determinazione dell'indennità, s'intendono lavorate esclusivamente tutte le ore ordinarie di prestazione effettiva, oltre alle seguenti eccezioni tassative:

- le ore d'infortunio sul lavoro, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- le ore di rarefazione dell'orario di lavoro con addebito alla "Banca delle Ore";
- le ore di assemblea sindacale retribuita;
- i permessi di riposo per avvenuta donazione di sangue.

NON concorrono a formare l'indennità le ore di ferie non godute pari alla differenza tra 160 e le ore di ferie effettivamente godute nell'anno.

Criteri di calcolo dell'IAMC:

- Il diritto all'IAMC matura in proporzione alle ore ordinarie lavorate nell'anno di calendario precedente.
- Solo i cessati e gli assunti a tempo determinato avranno diritto alla liquidazione dell'IAMC, nell'importo maturato fino alla data di cessazione, contestualmente alla contabilizzazione delle competenze di fine rapporto.
- Nel caso in cui l'anno di calendario di riferimento per il calcolo, fosse stato lavorato incompleto (perché il lavoratore è neo assunto o per effetto di rapporto "neutro" a causa di periodo di sospensione della prestazione per aspettativa, maternità, CIGS/CIGO ecc.), l'IAMC sarà calcolata considerando in ciascun mese lavorato per oltre 15 giorni la "base" pari ad un dodicesimo della "base annua" e le ore lavorate nei rispettivi mesi. Si procederà alla somma dei valori mensilmente spettanti e, quindi, al calcolo dell'importo dovuto.

Saranno dovuti al Lavoratore solo gli importi risultanti maggiori di zero, senza trattenuta di eventuali risultati negativi.

Per i lavoratori a Tempo Parziale tutti i benefici saranno proporzionati al KTP.

Per i lavoratori discontinui con orario ordinario settimanale superiore a 40 ore, la "base" di 1640 sarà aumentata e l'indennità spetterà secondo la seguente formula:

$$\text{Indennità} = (\text{H. Ordinarie Lavorate} - (1640 \times \frac{\text{H. settimanali discontinuo}}{40})) \times K$$

Per i Lavoratori per i quali non si rileva analiticamente la presenza, le "ore ordinarie lavorate" si ricavano dalle ore lavorabili annuali per KTP, meno quelle di assenza "tutti i motivi", con le sole eccezioni tassative sopraddette espresse in ore.

L'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione non spetterà dalla decorrenza dei benefici della Contrattazione di Secondo livello.

TITOLO LVII TRATTAMENTO ECONOMICO E INDENNITÀ

Art. 146 - La retribuzione Lorda Mensile di Fatto del Lavoratore dipendente è costituita dalla P.B.N.C.M. (art. 140) dall'Elemento Perequativo Mensile Regionale (art. 141), dalle Indennità di Mancata Contrattazione mensili ed annuali (artt. 144 e 145) o dai benefici della Contrattazione di Secondo livello, dalle indennità correlate ai modi di prestazione (indennità di turno, lavoro notturno, festivo, ecc., dalle indennità particolari di settore (Allegato 5 "Personale addetto ai servizi di Logistica e Trasporto" e Allegato 6 "Personale artistico o addetto allo Spettacolo"), dalle indennità correlate alla mansione (art. 147) e dagli aumenti periodici di anzianità (art. 148).

Art. 147 - Indennità correlate alla mansione - Per le indennità proprie del settore:

- "Logistica e Trasporti": si rinvia all'Allegato 5;
- "Personale Artistico e addetti allo spettacolo": si rinvia all'Allegato 6.

Indennità di cassa: Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, **qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze**, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 7% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro-quota (in caso di Tempo Parziale).

L'indennità di cassa, avendo natura risarcitoria, non concorre a determinare le retribuzioni differite (per festività, ferie, permessi, tredicesima mensilità) ed il T.F.R.

TITOLO LVIII AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ

Art. 148 - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Cooperativa o Gruppo il Dipendente ha diritto a 10 aumenti triennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

| Livelli | Importo |
|-----------------------------|----------------|
| Quadro | € 39,60 |
| 8° | € 34,20 |
| 7° | € 29,70 |
| 6° | € 26,10 |
| 5° | € 24,30 |
| 4° e Op. di Vendita 1° Cat. | € 22,50 |
| 3° e Op. di Vendita 2° Cat. | € 20,70 |
| 2° e Op. di Vendita 3° Cat. | € 19,44 |
| 1° e Lavoratori discontinui | € 18,00 |

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello, l'importo ed il numero degli scatti già maturati si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di 10 scatti.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

In caso di prima applicazione della Cooperativa da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il nuovo livello d'inquadramento.

Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti triennali maturati.

Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo.

Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto.

Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore assorbibile al momento di compimento del nuovo triennio.

Pertanto, la retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione lorda mensile equivalente" dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

Per l'Apprendista, gli aumenti periodici di anzianità (scatti) cominceranno a maturare solo dal compiersi del periodo di apprendistato.

TITOLO LIX LAVORO ORDINARIO FESTIVO – NOTTURNO

Art. 149 - Lavoro Ordinario - Le ore di lavoro ordinario saltuariamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato. In caso di lavoro ordinario festivo diurno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5%.

Art. 150 - Lavoro Notturno - Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 23:00 alle ore 6:00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale. In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5%. Il personale in servizio su turni continui (h 24 x 7), che effettui almeno 5 notti al mese, per le notti eccedenti la quinta avrà diritto alla maggiorazione prevista per il lavoro non a turni (10%). Perciò, le notti retribuite a percentuale ridotta (5%) saranno solo le prime 5 notti lavorate nel mese di calendario.

Art. 151 - Lavoro Festivo Notturno - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 15% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale. In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%, purché il lavoro festivo notturno non cada oltre la quinta notte lavorata nel mese, nel qual caso la maggiorazione sarà del 15%.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno

| <i>Descrizione</i> | <i>Maggiorazione sulla RON*</i> | |
|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| | <i>Lavoro non a turni</i> | <i>Lavoro a turni</i> |
| a. Ordinario festivo | 10% | 5% |
| b. Ordinario notturno | 10% | 5%** |
| c. Ordinario festivo notturno | 15% | 10%** |

**Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato nei tempi descritti.*

*** Percentuale applicata solo nelle prime 5 notti lavorate nel mese; dalla 6° si applicherà la percentuale prevista per il "Lavoro non a turni" (10% o 15%).*

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

TITOLO LX

LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, RIPOSI COMPENSATIVI E INDENNITA' FORFETARIA DI STRAORDINARIO

Art. 152 - Lavoro Straordinario - Il lavoro straordinario, salvo deroghe ed eccezioni di Legge, salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) e salvo l'eventuale lavoro straordinario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

È facoltà della Cooperativa richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 18 ore settimanali (art. 86), fermo restando il limite massimo di 250 ore annue, nel rispetto dei limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento. La Cooperativa potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge o dal presente CCNL. Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione della Cooperativa per il tramite del Personale a ciò preposto e/o autorizzato. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

- a) 10% per le prestazioni di lavoro straordinario dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 46° alla 53° ora settimanale;
- b) 15% per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;
- c) 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- d) 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- e) 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno 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, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è ininfluente nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

Per quanto non previsto dal presente CCNL o dalla Contrattazione di Secondo Livello, in materia d'orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 153 – Supplementare Straordinario: riposi compensativi - La Cooperativa, nei casi e limiti consentiti dal presente CCNL, può stabilire che il lavoro straordinario, anche se svolto nelle giornate festive o di riposo settimanale, sia recuperato da riposo compensativo entro le 8 settimane lavorative successive all'evento in questione, secondo calendario programmato dalla Cooperativa, purchè il Lavoratore sia preventivamente informato del fatto che la Cooperativa intende avvalersi del regime previsto al presente articolo. Il riposo compensativo non potrà essere sostitutivo di altri regimi applicati alla generalità dei lavoratori (quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con integrazione salariale ecc.).

In caso di straordinario con riposo compensativo lo stesso, entro il limite di 2 ore giornaliere nei primi 5 giorni della settimana e di 5 ore il sabato e con il godimento dei riposi, perde a tutti gli effetti, anche legali, la qualificazione di "lavoro straordinario", non concorrendo a formare i limiti legali e contrattuali previsti per il lavoro straordinario.

Il lavoro supplementare nel tempo pieno è il lavoro richiesto, autorizzato e svolto oltre l'orario giornaliero contrattuale predeterminato, ma entro i limiti settimanali d'orario contrattuale (cosiddetti recuperi). È equiparato normativamente allo straordinario con riposo compensativo.

In caso di straordinario con riposo compensativo saranno riconosciute al Lavoratore le seguenti maggiorazioni della Retribuzione Oraria Normale, in alternativa a quelle previste per lo straordinario senza riposo compensativo:

- a) 2,5% per le prestazioni di lavoro supplementare nel contratto a tempo pieno;
- b) 5% per le prestazioni di lavoro straordinario dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 46° alla 53° ora settimanale;
- c) 7% per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;
- d) 10% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- e) 12% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- f) 15% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

Resta inteso che la mancata effettuazione del riposo compensativo entro il termine previsto riqualifica il lavoro come straordinario ed il Lavoratore avrà diritto sia alla liquidazione della retribuzione ordinaria afferente sia, fino a concorrenza, alle più elevate maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. In tal caso lo straordinario effettuato senza riposo compensativo sarà considerato "straordinario" sia agli effetti legali che contrattuali.

Tutte le maggiorazioni vanno liquidate con la retribuzione del mese nel quale lo straordinario è stato effettuato.

La Contrattazione di Secondo Livello, sempre nel rispetto dei casi e limiti previsti dalla Legge, a livello locale, per lo straordinario potrà stabilire differenti modalità di flessibilità di recupero e diverse maggiorazioni.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario retribuito e con riposo compensativo

| <i>Descrizione</i> | <i>Maggiorazione su RON*</i> | <i>Maggiorazione su RON* con riposo compensativo</i> |
|--|------------------------------|--|
| Supplementare nel Tempo Pieno (<i>recuperi autorizzati</i>) | - | 2,5% |
| Straordinario entro le 48 ore settimanali | 10% | 5% |
| Straordinario eccedente la 48° ora settimanale | 15% | 7% |
| Straordinario diurno festivo | 20% | 10% |
| Straordinario notturno | 25% | 12% |
| Straordinario notturno festivo | 30% | 15% |

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Art. 154 – Straordinario: indennità forfetaria – Premesso che:

- il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro, 8° e 7° livello, non è soggetto a limitazioni di orario e la Paga Base Nazionale Mensile, prevista contrattualmente per tali livelli d'inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro "straordinario o supplementare effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili)". Eventuale lavoro straordinario eccedente tali limiti può essere forfettizzato con apposita voce retributiva ad integrazione della R.O.N. o R.M.N. prima pattuita;
- per i Lavoratori di 6° e 5° livello, che contrattualmente coordinano altri Lavoratori con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati da loro conseguiti e che non partecipano direttamente alle lavorazioni, o per i Lavoratori di qualsiasi livello che operano fuori sede, per i quali non sia di fatto possibile la documentazione dettagliata dello straordinario prestato, è possibile prevedere un'indennità (mensile) di forfettizzazione del lavoro straordinario, in alternativa alla sua retribuzione analitica o all'accredito in Banca delle Ore. Tali Lavoratori di 6° o di 5° livello non sono attualmente soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro.
- nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà di documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dell'abituale sede di lavoro o in sede non organizzata e di lavoro supplementare conseguente a richieste determinate da esigenze non programmabili e non rinviabili di terzi, è possibile, con accordo sottoscritto nella lettera di assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfettizzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi una parte dell'orario compreso tra il previsto orario del Tempo Parziale e l'orario del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, la forfettizzazione di quota del potenziale lavoro supplementare, sempre fermo restando la possibilità alternativa di accredito in Banca delle Ore, può avvenire anche tramite successivo Accordo assistito (Sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro) tra Cooperativa e Lavoratore.

L'importo di forfettizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dalla Cooperativa e dal Lavoratore (nella lettera di assunzione, in quella di concessione dell'indennità sostitutiva od in successivo Accordo assistito).

Tale previsione scritta deve indicare il limite orario medio mensile di straordinario forfettizzato. La forfettizzazione dello straordinario non può in nessun caso considerarsi retribuzione ordinaria e, pertanto, non da origine al c.d. "consolidamento". Essa è ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità, per festività, per ferie e permessi) nonché per T.F.R. e non concorre a formare la Retribuzione Mensile Lorda Normale. La Cooperativa non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfettizzazione del lavoro straordinario in caso di ferie, e in tutti i casi di assenza dal lavoro a qualsiasi titolo dovuta, quando superiore ai 14 giorni nel mese di calendario.

Resta inteso che, salvo sia diversamente previsto dall'Accordo Individuale o da eventuale Contratto di Secondo livello, la forfettizzazione del lavoro straordinario per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro (Lavoratori di 6° e 5° livello che non coordinano altri lavoratori e per quelli di livello inferiore al 5°) è sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 giorni della settimana ed entro il limite massimo di 10 ore settimanali, sempre nel rispetto del limite annuale contrattuale (250 ore annue).

Sempre salvo diverso Accordo di Secondo Livello, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la

decima ora settimanale, dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione prevista per lo straordinario prestato, salvo il caso di accredito nella Banca delle Ore. Qualora la voce di forfetizzazione mensile per 6 mesi consecutivi risultasse inferiore di oltre il 20% del controvalore dello straordinario effettivamente prestato, le Parti dovranno concordare l'adeguamento della maggiorazione o una diminuzione dello straordinario da effettuare.

L'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario cesserà nei seguenti casi:

- perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
- nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.

La cessazione della forfetizzazione dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore ed è soggetta ai termini di preavviso contrattualmente previsti per il caso di dimissioni. In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di accredito nella Banca delle Ore.

La presente disciplina è cedevole rispetto a quella eventualmente prevista da Accordi di Secondo livello o da Accordi Individuali sottoscritti con l'assistenza delle Parti firmatarie il C.C.N.L. applicato.

In sintesi, si riporta un prospetto riassuntivo:

| Qualifiche/Livelli | Disciplina |
|--|---|
| Quadro 8° e 7° | Personale non soggetto a limitazione d'orario, salvo criteri di ragionevolezza e di tutela dell'integrità della persona. La relativa P.B.N.C.M. già comprende il lavoro straordinario prestato nei giorni lavorativi (<i>massimo 22 ore mensili</i>), con possibilità di forfetizzare, l'eventuale straordinario eccedente. |
| 6° e 5° | Personale che contrattualmente coordina altri Lavoratori con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati da loro conseguiti e che non partecipa direttamente alle lavorazioni: non è soggetto alla disciplina legale e contrattuale sull'Orario di lavoro. L'eventuale forfetizzazione può comprendere lavoro “straordinario” prestato nei limiti di ragionevolezza (<i>massimo 22 ore mensili</i>), purchè effettuato nei soli giorni lavorativi (quindi con esclusione dei giorni festivi e di riposo) e nei limiti settimanali (10 ore) e annuali (250 ore) previsti dal CCNL. È sempre salva la possibilità di accredito nella Banca delle Ore di lavoro eccedente tali limiti od eventuali deroghe collettive concordate. |
| 6° e 5° o livelli inferiori | Personale soggetto alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro, salvo le eventuali deroghe collettive concordate. La forfetizzazione riguarderà lo straordinario effettuato nei soli giorni lavorativi (quindi con esclusione dei giorni festivi e di riposo) e nei limiti settimanali (10 ore) e annuali (250 ore) previsti dal CCNL, sempre salva la possibilità di accredito nella Banca delle Ore di lavoro eccedente tali limiti od eventuali deroghe collettive concordate. |
| Qualsiasi livello, nel caso di lavoro a Tempo Parziale | È possibile la forfetizzazione di una parte del lavoro supplementare, intendendosi la parte dell'orario compreso tra il previsto orario del Tempo Parziale e l'orario del Tempo Pieno, sempre salva la possibilità di accredito nella Banca delle Ore. |

TITOLO LXI BANCA DELLE ORE

Art. 155 - Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi d'attività ridotta, la Cooperativa potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- a. intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b. recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione,
- c. ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:

1. Intensificazione e, cioè, superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle Ore;
2. Rerefazione, nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con previsione di successivo recupero. La Cooperativa potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la maggiorazione del 5%, per le ore d'intensificazione effettuate entro le 10 ore giornaliere di lavoro complessive e le 48 ore complessive settimanali e, nei contratti a tempo parziale, per le ore d'intensificazione feriale, che siano comprese nelle 8 ore giornaliere complessive e 40 ore complessive settimanali. Oltre tali limiti, la maggiorazione di accredito nella Banca delle Ore sarà:

- a) del 7% per le ore di intensificazione feriali, eccedenti la 10^a ora giornaliera o la 48^a ora settimanale;
- b) del 10% per le ore di intensificazioni effettuate in orario diurno, in giorno di riposo;
- c) del 12% per le ore di intensificazioni effettuate in ore notturne;
- d) del 14% per le ore di intensificazioni effettuate in regime diurno festivo;
- e) del 15% per le ore di intensificazioni effettuate in ore notturne festive.

Le ore di intensificazioni dovranno essere contabilizzate nella Banca delle Ore, a credito del Lavoratore. Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del Lavoratore o della Cooperativa. Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, per dimissioni o licenziamento, il saldo della Banca delle Ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto potendo compensare, fino a concorrenza, qualsiasi voce a credito, ivi compreso il T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve potersi considerare anticipazione avendo manifesto valore previdenziale.

L'accredito del saldo comporterà un'ulteriore maggiorazione del 15%, al momento di chiusura del rapporto. Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro.

Pertanto, eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 48 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

La volontaria accettazione del minore preavviso, da 24 a 0 ore, determina il diritto del Lavoratore di percepire 0,60 centesimi di indennità per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici di cui sopra saranno proporzionati pro-quota, salvo le percentuali di maggiorazioni.

Le maggiorazioni, di cui ai punti che precedono, non concorrono a formare la base di calcolo del TFR ed a determinare le retribuzioni differite per festività, ferie e permessi.

Riepilogo delle maggiorazioni per Banca delle Ore

| <i>Banca delle Ore</i> | <i>Maggiorazione RON*</i> |
|---|----------------------------------|
| A. Intensificazione per le ore effettuate entro le 10 ore giornaliere di lavoro complessive e le 48 ore complessive settimanali e, nei contratti a tempo parziale, per le ore feriali che siano comprese nelle 8 ore giornaliere complessive e 40 ore complessive settimanale | 5% |
| B. Intensificazione per le ore feriali, eccedenti la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale | 7% |
| C. Intensificazione per le ore effettuate in regime diurno, in giorno di riposo | 10% |
| D. Intensificazione per le ore effettuate in ore notturne | 12% |
| E. Intensificazione per le ore effettuate in regime diurno festivo | 14% |
| F. Intensificazione per le ore effettuate in ore notturne festive | 15% |
| G. Accredito in caso di cessazione o di mancata compensazione (<i>oltre alle lettere A. - F. che precedono</i>) | 15% |
| H. Indennità fissa di minor preavviso: da 24 a 0 ore: per ciascuna ora d'intensificazione lavorata con minor preavviso | 0,60 Euro/ora |

**Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

La Contrattazione di Secondo Livello, tenuto conto delle concrete situazioni della Cooperativa, delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze di salvaguardia e/o sviluppo, con motivate ragioni e temporaneamente, potrà derogare *in melius* o *in pejus* dalla disciplina contrattuale sopra esposta.

TITOLO LXII TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA'

(Modificabile dalla Contrattazione di Secondo Livello)

Art. 156 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando - Il Trasferimento, la Trasferta ed il Distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Cooperative plurilocalizzate, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano esuberanti in una sede di lavoro.

Art 157 - Trasferimento - Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Cooperativa. Esso avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o quando l'interessato sia genitore di figlio o equiparato minore di anni uno. Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica. Il trasferimento prevede un preavviso normale di 6 mesi e dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni della Cooperativa ed al decoro del Lavoratore.
Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio.
Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;
5. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1 che precede dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3 che precede, il 50% della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e dell'indennità poste a carico della Cooperativa si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto. Una minor permanenza, che non sia disposta dalla Cooperativa, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto della Cooperativa di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono.

In caso di dimissioni del Lavoratore, le trattenute che precedono potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, ivi compreso il T.F.R.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni normali mensili.

Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 50% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

Anche per i Lavoratori Trasfertisti all'estero vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza inferiore al preavviso di trasferimento.

Art. 158 - Trasferta - Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro sia raggiungibile, dalla sede abituale (con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata) in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto della Cooperativa (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o nei modi definiti), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00;
- b) diaria giornaliera, anche detta "*Indennità di trasferta*", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornalieri. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico della Cooperativa.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI. Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso lavorativo, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa d'incidente.

Il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasferisti".

Ai trasferisti (piazziisti, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o nei modi definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.

Ai trasferisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dalla Cooperativa, sia stato effettivamente svolto presso il Cliente e sia da esso documentato.

Art. 159 - Distacco - L'ipotesi del distacco si configura quando una Cooperativa, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tali attività potranno essere estese nel caso di lavori presso realtà partecipate, associate, controllate e simili. Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con la Cooperativa, il distacco potrà riguardare solamente le attività di installazione o montaggio di impianti e macchinari; di manutenzione straordinaria; di trasporti esterni da e per lo stabilimento; di particolari attività produttive che richiedono più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa; per l'esecuzione dei lavori di facchinaggio, di pulizia e di manutenzione ordinaria degli impianti. In caso di distacco la Cooperativa rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso che il distacco comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta la PBNCM del livello professionale in cui opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 77 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti, ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero, di cui all'articolo che precede. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 160 - Reperibilità - La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile alla Cooperativa per sopperire esigenze normalmente imprevedute, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza e la salute. Le ore di reperibilità non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il lavoratore potrà essere inserito dalla Cooperativa in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con

preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le Cooperative provvederanno ad avvicinare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato e provato motivo, di compiere turni di reperibilità. La chiamata di reperibilità sarà normalmente effettuata tramite telefono cellulare, di solito fornito dalla Cooperativa al Lavoratore per usi di servizio.

Durante i turni di reperibilità il lavoratore s’impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica ed il tempestivo intervento. Pertanto, il Lavoratore in reperibilità sarà libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità. Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all’intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d’intervento, ne darà tempestiva comunicazione alla Cooperativa, concordando l’intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all’utenza. Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta di intervento, non gli sarà riconosciuta l’indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e la Cooperativa potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 ore nei giorni lavorati o 24 ore nei giorni di riposo o festivi;
- b) settimanale.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere le 2 settimane su 4 e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 giorni continuativi.

Per l’effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le Cooperative riconosceranno al Lavoratore una specifica indennità, in aggiunta a quella dovuta per il tempo di intervento, conforme ai seguenti valori in euro:

| Indennità di Reperibilità | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <i>Liv.</i> | <i>16 ore in Giorno Feriale</i> | <i>24 ore in Giorno di Riposo</i> | <i>24 ore in Giorno Festivo</i> |
| Q° | € 14,65 | € 21,97 | € 26,09 |
| 8° | € 12,65 | € 18,98 | € 22,54 |
| 7° | € 10,99 | € 16,48 | € 19,57 |
| 6° | € 9,66 | € 14,48 | € 17,20 |
| 5° | € 8,99 | € 13,48 | € 16,01 |
| 4° | € 8,32 | € 12,49 | € 14,83 |
| 3° | € 7,66 | € 11,49 | € 13,64 |
| 2° | € 7,19 | € 10,79 | € 12,81 |
| 1° | € 6,66 | € 9,99 | € 11,86 |
| Op. Vend. 1° Cat. | € 7,74 | € 11,61 | € 13,79 |
| Op. Vend. 2° Cat. | € 7,12 | € 10,68 | € 12,69 |
| Op. Vend. 3° Cat. | € 6,69 | € 10,03 | € 11,91 |

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte della Cooperativa, di un cliente o di un paziente. Il tempo di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, sarà retribuito al 70% della P.B.N.C.O.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo della Cooperativa ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo gli accordi e le prassi in atto.

Le ore di intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, per accordo tra Cooperativa e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario con riposo compensativo o lavoro straordinario diurno, notturno o festivo.

Nel regime di reperibilità, sono permesse le deroghe al riposo giornaliero, come previsto dall'art. 92 del presente CCNL, ma con il limite annuale di 40 giorni lavorativi.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare alla Cooperativa l'impossibilità sopravvenuta. L'impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore ed impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorchè giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Art. 161 - Pronta Disponibilità - Con Accordo le Parti (Cooperativa e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "pronta disponibilità", a fronte di un'indennità pari al 50% dell'Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale. La "pronta disponibilità" avverrà all'interno di turni periodici che prevedono tale istituto al di fuori del normale orario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato).

Art. 162 - Rimborso spese non documentabili - Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte della Cooperativa o del Cliente, seguita da effettivo intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto un rimborso spese non documentabili conforme al punto a) dell'art. 158 del presente CCNL.

Modificabilità della presente disciplina

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Cooperative di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità. Per quanto precede, non è però impedito alla Contrattazione di secondo livello di modificare singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni attente al complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

TITOLO LXIII APPALTI

Art. 163 - Caso in cui la Cooperativa è l'Appaltante - La Cooperativa che applica il presente CCNL non può appaltare i lavori direttamente pertinenti alla sua attività principale, esclusi quelli di manutenzione anche ordinaria, pulizie e logistica.

E', pertanto, ammesso l'appalto di lavori accessori in tutti i casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche e quando ciò sia consigliato dalla particolarità della prestazione richiesta, ivi compresi i lavori riconducibili all'area logistica: magazzini esterni, trasporti, consegna di prodotti ecc.

Tali appalti sono sempre leciti quando sono richieste particolari attrezzature e competenze proprie dell'Appaltatore o quando i profili d'orario delle prestazioni richieste siano nettamente diversi da quelli normalmente praticati dall'appaltante.

Sono comunque salvi gli appalti relativi ad attività diverse da quelle proprie della Cooperativa appaltante e quelli che si inseriscono tra le attività preparatorie o successive a quelle da essa svolte.

La Cooperativa appaltante dovrà accertare il rispetto delle norme contrattuali e di legge sulla sicurezza e l'igiene del lavoro, sulla previdenza, sulle assicurazioni e sui trattamenti economici e normativi riservati al personale dell'Azienda appaltatrice che operi per conto della Cooperativa appaltante.

I Lavoratori delle Cooperative appaltatrici, quando lavorano presso l'appaltante per l'intero orario di lavoro, avranno ordinariamente diritto a fruire dei servizi di mensa eventualmente presenti nella Cooperativa appaltante, il cui costo sarà concordato tra appaltante e appaltatrice, mantenendo per i lavoratori dell'appaltatrice parità di condizioni con quelli dell'appaltante.

La Commissione Bilaterale Competente (Nazionale o Regionale) a richiesta dell'Appaltante che applichi il presente CCNL o dei suoi Lavoratori, ricevuta la documentazione ed esperita l'istruttoria, potrà certificare a norma di Legge la regolarità del contratto d'appalto.

Per la certificazione, dovranno essere rispettate le stesse condizioni previste ai commi da 5. a 8. del successivo articolo 164.

Art. 164 - Caso in cui la Cooperativa è l'Appaltatore.

- 1) La Cooperativa appaltatrice che applichi il presente CCNL dovrà preventivamente accertarsi che:
 - l'appalto sia lecito;
 - che siano rispettate nell'ambiente di lavoro dell'appaltante le condizioni di sicurezza ed igiene;
 - che siano effettuate le visite mediche preventive o periodiche del proprio personale, correlate ai rischi eventualmente presenti presso l'appaltante;
 - che il proprio personale sia assicurato ai profili di rischio presenti presso l'appaltante;
 - che per i propri Dipendenti o Coimprenditori sia chiara la disciplina del lavoro applicabile presso l'appaltante e che siano noti i preposti cui i propri Lavoratori devono fare riferimento nel corso dell'appalto.
- 2) L'Appaltante ha diritto di formulare all'Appaltatrice le richieste connesse alla caratteristica dell'opera appaltata, ma i dettagli di esecuzione e le disposizioni normative e del lavoro dovranno essere trasmesse ai Lavoratori della Cooperativa appaltatrice solo dal personale da essa preposto.

- 3) Il potere disciplinare sul personale della ditta appaltatrice compete esclusivamente a quest'ultima. L'Appaltante potrà segnalare solo all'appaltatore le eventuali condotte censurabili del personale addetto all'appalto.
- 4) A norma di Legge e delle interpretazioni Ministeriali, l'appalto è lecito quando la Cooperativa:
 - a) dispone dei mezzi strumentali necessari;
 - b) esercita effettivamente il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei Lavoratori impiegati nell'appalto;
 - c) assume il rischio d'impresa.

Mezzi strumentali necessari

S'intende che la Cooperativa abbia in proprietà tali mezzi o che ne abbia la disposizione (leasing, affitto, comodato ecc.), per l'uso esclusivo dei propri Coimprenditori e Lavoratori e provveda alla loro gestione, manutenzione e al loro adeguamento alle disposizioni di sicurezza.

Potere organizzativo e direttivo

Significa che le disposizioni di lavoro, la disciplina del lavoro ed il potere gerarchico, sui Lavoratori impiegati nell'appalto, sono in capo alla Cooperativa.

Pertanto solo la Cooperativa, nei confronti dei propri Lavoratori impiegati nell'appalto, stabilirà l'orario e le procedure di lavoro, i turni, concederà i permessi e attiverà le eventuali azioni disciplinari.

Rischio d'impresa

La Cooperativa assume il rischio d'impresa, assicurando l'esecuzione dell'appalto anche in caso di malattia, infortunio, ferie o permessi del Lavoratore o di sua cessazione, provvedendo alla formazione, alle sostituzioni ed all'integrazione del personale necessario all'esecuzione dell'opera.

Il rischio d'impresa comprende anche l'obbligo di retribuire a norma del CCNL i Lavoratori che, negli orari e luoghi previsti, hanno messo a disposizione la loro opera.

Il rischio d'impresa esclude che l'appaltante commisuri il dovuto all'appaltatore sul solo rilievo delle ore lavorate dai dipendenti di quest'ultimo.

- 5) La Commissione Bilaterale competente (Nazionale o, ove presente quella Regionale), a richiesta dell'Appaltatore che applichi il presente CCNL o dei suoi lavoratori, ricevuta la documentazione ed esperita l'istruttoria, potrà certificare a norma di Legge la regolarità del Contratto d'appalto.
- 6) La Commissione Bilaterale competente, sentita la RSA, nell'atto di Certificazione potrà disporre in tutto o in parte, il motivato esonero della responsabilità solidale dell'Appaltante.
- 7) Le Certificazioni degli appalti e gli esoneri disposti dalle Commissioni Bilaterali Regionali dovranno essere trasmesse, complete di allegati, all'Archivio Nazionale delle Certificazioni costituito presso l'ENBIMS.
- 8) Decorsi 45 giorni dal deposito, senza che siano state espresse o richieste delucidazioni, la Certificazione si considererà pienamente efficace (vedasi quanto disposto dal Regolamento di Certificazione).

TITOLO LXIV APPRENDISTATO

Art. 165 – Apprendistato: durata - La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme all'Accordo Interconfederale del 4 febbraio 2015, in allegato 1) al presente CCNL.

Al di fuori dei casi di Contratti di Apprendistato per le figure le cui mansioni di qualificazione siano equiparate a quelle dell'artigianato, di durata entro il limite di 60 mesi, previsti nel predetto Accordo Interconfederale, la durata dei Contratti di apprendistato sarà conforme alla Tabella seguente.

| <i>Inquadramento Finale</i> | <i>Durata Primo Periodo</i> | <i>Durata Secondo Periodo</i> | <i>Durata Totale</i> |
|--|-----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| 8° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 7° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 6° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 5° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 4° Livello Operatore di Vendita di 1° categoria | 16 mesi | 16 mesi | 32 mesi |
| 3° Livello Operatore di Vendita di 2° categoria | 15 mesi | 15 mesi | 30 mesi |
| 2° Livello Operatore di Vendita di 3° categoria | 14 mesi | 14 mesi | 28 mesi |

Nel primo periodo l'inquadramento e la corrispondente retribuzione sarà di 2 livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con la qualifica finale al 2° livello permarrà per entrambi i periodi al 1° livello, così come l'apprendista con qualifica finale di Operatore di Vendita di 2° categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di Vendita di 3° categoria.

La retribuzione dell'apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di 3° categoria sarà, nel primo periodo, nella misura dell'80% della P.B.N.C.M. dell'Operatore di Vendita di 3° categoria e, nel secondo periodo, nella misura del 90%.

Art. 166 – Apprendistato: disciplina previdenziale e assistenziale - Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D. Lgs. 167/2011, e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- a. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b. per gli assegni al nucleo familiare;
- c. per la malattia e la maternità;
- d. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- e. disoccupazione, così come previsto dall'art. 2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga, dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 167 – Apprendistato: Malattia - Infortuni - In caso di malattia o d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista, nei limiti del periodo di comporta, il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico della Cooperativa:

- dal 4° al 181° giorno di malattia: 20% della Retribuzione Mensile Lorda Normale dell'Apprendista.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati nel Contratto di 2° livello.

Episodi morbosi diversi determineranno le competenze spettanti per ogni singola malattia.

Quando un successivo evento morboso fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione, a tutti gli effetti, della prima malattia, anche nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporta.

Art. 168 - Apprendistato: recesso in costanza di protezione. Si rinvia all'art. 13 dell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, in Allegato 1) al presente CCNL.

Art. 169 – Apprendistato: Assunzione - Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'art. 165 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non può superiore i 36 mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 mesi, come previsto dall'Accordo Interconfederale, in allegato 1 al presente CCNL.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'art. 136 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il Piano Formativo Individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante che, in attesa di definizione legale, dovrà essere conforme all'Allegato 1) dell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;

- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 60 o 80 o 120 ore nel triennio, a seconda del titolo di studio dell'Apprendista e della qualifica da conseguire. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nella Cooperativa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning", opportunamente documentata e con prova finale "in presenza";
- j. la presenza di un tutor di Cooperativa con formazione e competenze adeguate.
- k. il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per la Cooperativa di recedere dal contratto d'Apprendistato prima della sua conclusione senza giusta causa o giustificato motivo.

Art. 170 - Apprendistato: Qualifiche – La Cooperativa, se composta da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, la Cooperativa è esonerata dal vincolo che precede. Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

1. i dimissionari;
2. i licenziati per giusta causa;
3. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 171 - Apprendistato: periodo di Prova - L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 75 del presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 75 del presente CCNL, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni, per le qualifiche finali di Impiegato Direttivo, e di 15 giorni per le altre qualifiche. La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 30 giorni. La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che la Cooperativa invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 172 - Apprendistato: proporzione Numerica – Il numero massimo di Apprendisti da assumere in Cooperativa (a tempo indeterminato o a tempo determinato stagionale), non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Cooperative che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100% della forza presente. Se una Cooperativa ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

Art. 173 - Apprendistato: competenze degli Enti Bilaterali - Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dagli Enti Bilaterali Competenti (Nazionali o Regionali).

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali la Cooperativa e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare. Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nella Cooperativa.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore retribuite nel triennio pro quota (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito). Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore nel triennio.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Cooperative;
- b. la quota parte delle ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne alla Cooperativa. In caso di interruzione del rapporto prima del termine la Cooperativa, a richiesta dell'Apprendista, attesterà l'attività formativa svolta.

Art. 174 - Apprendistato: trattamento normativo - L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento teorico e mediante affiancamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista.

Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce la "formazione retribuita" sia teorica, sia mediante affiancamento.

Art. 175 - Apprendistato: diritti – La Cooperativa ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista, la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. l'Apprendista non potrà essere adibito a:
 - a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
 - b) lavoro a turno notturno o festivo per le Cooperative che operano su 24 ore.
4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane nel triennio o pro quota;
7. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

Art. 176 – Apprendistato: doveri - L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, della Cooperativa o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi d'insegnamento complementare;
4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni della Cooperativa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 ore nella giornata di riposo (normalmente il sabato).

Art. 177 - Apprendistato: Rinvio - Le Parti, anche vista la recente modifica legale dell'Apprendistato, per quanto qui non disciplinato, rinviando all'Accordo Interconfederale, di cui all'allegato 1) del presente CCNL.

TITOLO LXV

CODICE DISCIPLINARE:

DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE O DEL SOCIO LAVORATORE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 178 – Diritti: rispetto della persona - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale. Convengono, quindi, di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

La Cooperativa è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 179 - Diritti: corresponsione della retribuzione - Il Lavoratore ha diritto di ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo.

È facoltà della Cooperativa corrispondere la retribuzione mediante assegno (*circolare, assegno bancario*) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione. A pena di decadenza, qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore dipendente in forza, entro 12 mesi dalla consegna del Prospetto Paga ma, comunque, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 180 - Diritti: potere gerarchico – La Cooperativa avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

La Cooperativa deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 181 - Diritti: correttezza ed educazione - In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 182 – Diritti: tutela Assicurativa e Previdenziale – La Cooperativa dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatori previsti dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del c.c.).

Art. 183 – Diritti: tutela della Salute, dell'Integrità psico-fisica del Lavoratore e Ambiente di lavoro – Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, 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 previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

La Cooperativa s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D.Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale ed alle specifiche indicazioni di "buona prassi" elaborate dalla Commissione "Sicurezza e Igiene del Lavoro" dell'ENBIMS.

I Lavoratori hanno diritto, e le Cooperative hanno l'obbligo di dare, la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008, così come successivamente modificato dal D.Lgs 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs 106/2009, tale formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale (ENBIMS) o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'ENBIMS.

Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o di pesante ammenda.

Art. 184 – Diritti: Visite mediche preventive e periodiche – Il Datore di lavoro ha l'obbligo di redigere il Documento di Valutazione dei Rischi, di nominare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente, ove esso sia obbligatoriamente previsto (c.d. Sorveglianza Sanitaria).

Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati dalla relativa Valutazione, provvederà a sottoporre i Lavoratori alle visite mediche preventive e periodiche individuate dal Medico Competente.

TITOLO LXVI
CODICE DISCIPLINARE:
DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE O DEL SOCIO LAVORATORE
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 185 – Doveri: diligenza - Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse della Cooperativa. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non può assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro. È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro e la Cooperativa potrà individuare gli spazi e le condizioni per eventuali "pause fumo".

Art. 186 - Doveri: fedeltà - Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione della Cooperativa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro. Deve, quindi, osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi della Cooperativa, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.

Art. 187 - Doveri: collaborazione - Il Lavoratore deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro.

Egli deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati della Cooperativa.

Inoltre il Lavoratore ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali della Cooperativa accusandone ricevuta.

Art. 188 - Doveri: riservatezza - Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi della Cooperativa, evitando di diffondere, notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato, ecc.

Salvo che sia individualmente diversamente disposto, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc.

Art. 189 - Doveri: correttezza - Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con la Cooperativa; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza; deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dalla Cooperativa ed astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita e personale autorizzazione della Cooperativa.

Art. 190 - Doveri: educazione - I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione della Cooperativa, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con la Cooperativa.

Art. 191 - Doveri: orario di lavoro - Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dalla Cooperativa per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate, di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro.

Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra metodologia di rilevazione della presenza, sarà considerato ritardatario e, quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato assente.

Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali della Cooperativa e di trattenervisi al di fuori dell'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

Art. 192 - Doveri: Sorveglianza Sanitaria - Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il Lavoratore non potrà rifiutare di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 193 - Doveri: giustificazione assenze - Le assenze, salvo il caso di impedimento giustificato, debbono essere giustificate quanto prima e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio dell'assenza stessa.

Art. 194 - Doveri: permessi - Durante le ore di lavoro il Lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 195 - Doveri: entrata e uscita in Cooperativa - Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre 15 e fino a 30.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio marcatempo della sede di lavoro (stabilimento, magazzino, reparto, ecc.).

Art. 196 - Visite d'inventario e di controllo - Il Lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Il lavoratore non ha diritto d'introdurre in Cooperativa bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali dimostrate necessità.

Art. 197 – Indumenti e attrezzi di lavoro - Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico della Cooperativa. Parimenti, sarà a carico della Cooperativa la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La Cooperativa è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa. Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte della Cooperativa.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore darà alla Cooperativa, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno subito. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art. 198 - Divieti - Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con la Cooperativa, nel caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico. Non sono consentite in Cooperativa le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 199 – Disciplinare: potere - Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di lavoro all'adozione di provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze, alla loro eventuale recidiva e alle circostanze concomitanti.

Art. 200 - Doveri: Patto di non concorrenza - Ove sia pattuita la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata dall'art. 2125 c.c..

Art. 201 - Norme Speciali - Oltre che al presente CCNL, i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme disciplinari in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 202 - Soci Lavoratori – In caso di ulteriore e distinto rapporto di lavoro, il Socio Lavoratore, oltre ai diritti e ai doveri propri dei lavoratori dipendenti sopra descritti, avrà i diritti di partecipazione, di voto, ecc. e i doveri ai conferimenti, ad eventuali prestazioni accessorie, all’osservanza dello Statuto e del Regolamento interno della Cooperativa, riferiti alla sua condizione di “Socio”.

TITOLO LXVII

CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DELLA COOPERATIVA

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 203 - Potere Disciplinare - Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di lavoro all’adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all’entità delle infrazioni/mancanze, alla loro eventuale recidiva e alle circostanze concomitanti:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (non necessita di preventiva contestazione);
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non superiore all’importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell’irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale al Lavoratore dell’addebito e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere l’indicazione di tempo e di luogo dell’infrazione, precisando la norma contrattuale e/o Legale che si presume violata. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dalla Cooperativa, anche facendosi assistere da un suo Assistente delegato. Quando il Lavoratore chiede l’audizione alla Cooperativa, tale richiesta deve essere tempestiva in modo che l’incontro avvenga entro il termine a difesa di 5 giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini legali prescritti.

L’adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con sottoscrizione di ricevuta.

Art. 204 – Sanzione: rimprovero scritto - Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. “recidiva specifica”), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo alla Cooperativa, siano potenzialmente dannose. A titolo esemplificativo:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) senza giustificato motivo, ritardi l’inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) manchi di diligenza nell’esecuzione del proprio lavoro o delle proprie mansioni senza aver causato danno apprezzabile (art. 185).

Art. 205 – Sanzione: multa - Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo 4 ore di R.O.N.), nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri verbali e scritti per medesime fattispecie (previste con la sanzione del richiamo scritto) o che abbia determinato un danno alla Cooperativa involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

- a) sia recidivo nel compiere lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) senza giustificazione ritardi, anche dopo rimproveri specifici, l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- d) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- e) si assenti dal lavoro fino ad un'ora senza comprovata giustificazione;
- f) non dia immediata notizia alla Cooperativa di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza;
- g) non dia immediata notizia alla Cooperativa di un infortunio occorso, anche senza danno apprezzabile per l'infortunato;
- h) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- i) commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale En.Bi.M.S.

Art. 206 – Sanzione: sospensione - Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo 10 giorni), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) non dia immediata notizia alla Cooperativa di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- a) non dia immediata notizia alla Cooperativa di un infortunio occorso con danno apprezzabile per l'infortunato;
- d) si assenti dal lavoro per più di un'ora e fino a 2 giorni, senza comprovata giustificazione;
- e) fumi dove ciò è vietato, senza provocare effettivo pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- f) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- g) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta (art. 187);
- h) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa o rimprovero scritto.

Art. 207 – Sanzione: licenziamento disciplinare - Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salva ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate.

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) si assenti dal lavoro per più di 2 giorni consecutivi, o per più di 3 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b) commetta grave violazione degli obblighi di cui agli artt. 185-202;
- c) commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d) commetta abuso di fiducia o concorrenza alla propria Cooperativa o violazione del segreto d'ufficio (artt. 186 e 188);
- e) svolga, in concorrenza con l'attività della Cooperativa, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f) mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti della Cooperativa, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g) commetta recidiva specifica, nell'arco di vigenza del CCNL, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h) falsifichi le scritture contabili della Cooperativa, senza trarne personale beneficio;
- i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno potenziale alla Cooperativa;
- j) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k) abbia commesso molestie sessuali, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l) abbia commesso "mobbing", pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m) in caso di incidente subito con responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così nocuo documento alla Cooperativa;
- n) sia condannato ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che leda la figura morale del lavoratore;
- o) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisorie, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico o determini danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
- p) riproduca o asporti schizzi o disegni, di macchine, di utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà della Cooperativa o del Committente;
- q) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Cooperativa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali;
- r) per i Soci Lavoratori, ogni altra previsione disciplinata dallo Statuto e dal Regolamento interno della Cooperativa, che preveda la perdita della qualifica di Socio.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- a) violi l'obbligo di fedeltà alla Cooperativa, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà della Cooperativa o del Committente;

- b) svolga, in concorrenza con l'attività della Cooperativa, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche non formalmente retribuito, ivi compreso per *Affectionis vel benevolentiae causa*;
- d) simuli stato di malattia od infortunio, sia professionale che non professionale, percependo illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale;
- e) commetta nei confronti della Cooperativa furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- f) falsifichi le scritture contabili della Cooperativa, traendone personale benefico;
- g) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno alla Cooperativa;
- h) commetta violenza privata nei confronti della Cooperativa e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- i) abbia commesso comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- j) abbia commesso comprovato comportamento di "mobbing" con pericolo di reiterazione;
- k) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali della Cooperativa;
- l) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, con manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- m) fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente punto B) "*Licenziamento per giusta causa*", la Cooperativa, con effetto immediato, potrà disporre la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 25 giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui la Cooperativa decida di procedere al licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo assumendo la qualifica di "*aspettativa non retribuita*".

Qualora la Cooperativa non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati, a norma di Legge è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art. 208 – Risarcimento dei danni - I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore dalla Cooperativa (ex. art 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione mensile nella misura massima del 10% della Paga lorda di Fatto spettante.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spetta al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LXVIII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art. 209 - Recesso della Cooperativa - Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, la Cooperativa può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo".

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comportamento contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di recidiva specifica grave nella violazione di norme disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'art. 207.

Inoltre, nei confronti del Socio Lavoratore, tale fattispecie di licenziamento si avrà nei casi di perdita della qualifica di Socio previsti dallo Statuto e dal Regolamento interno della Cooperativa.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimi 120 giorni di calendario). Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica procedura *tassativa* alla quale si rinvia.

Inoltre, tale licenziamento dovrà essere valutato anche alla luce degli emanandi Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'art. 207 del presente CCNL.

Art. 210 - Recesso del Lavoratore:

Dimissioni per giusta causa

Sono determinate da un grave inadempimento della Cooperativa.

Il Lavoratore recede senza dare preavviso (supponendo un fatto tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro).

La Cooperativa, salvo che contesti la fondatezza delle ragioni poste a supporto della giusta causa di dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso che a lui sarebbe spettata per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate** dal comma 4, art. 55 del D. Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg., art. 4 della Legge 92/2012.

Attualmente, tale disciplina è in corso di revisione in forza del punto g) comma 6 art. 1 della Legge Delega 183/2014.

Art. 211 - Periodo di preavviso - Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del TFR.

Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti sono:

| <i>Livelli</i> | <i>fino a 5 anni d'anzianità</i> | <i>fino a 10 anni d'anzianità</i> | <i>oltre a 10 anni d'anzianità</i> |
|--------------------------------------|---|--|---|
| Quadro, 8° e 7° | 30 giorni | 45 giorni | 90 giorni |
| 6°, 5° e 4° Op. Vend. di 1° Cat. | 20 giorni | 30 giorni | 60 giorni |
| 3° e 2° Op. Vend. di 2° e 3° Cat. | 15 giorni | 20 giorni | 40 giorni |
| 1° e Lavoratore Discontinuo | 10 giorni | 15 giorni | 30 giorni |

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

TITOLO LXIX ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 212 - Lavoratori provenienti da altro CCNL - In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Cooperativa, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL. Quanto precede potrà anche determinare mancata corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Retribuzione: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento retributivo complessivamente peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative. La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata:

- dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità/anno;
- dall'Elemento Perequativo Mensile Regionale per 13 mensilità/anno;
- dall'Indennità Annuale di Mancata Contrattazione (mensilità/anno);
- dall'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (per 12 mensilità/anno);
- in alternativa alle due Indennità che precedono, dai trattamenti previsti dalla Contrattazione di Secondo Livello;
- da ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore;
- da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute *ad personam* fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo assistito tra Cooperativa e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

Norma Transitoria: salvo diverso accordo, ai fini dell'*equipollenza* tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno all'80% del loro valore pieno.

TITOLO LXX BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

Art. 213 - Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali ed a favorire nella Contrattazione di Secondo livello gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per beneficiare della "detassazione" e della "decontribuzione", per quelle porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività della Cooperativa. Le Parti s'impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

UNCI

ANPTT

CISAL Terziario

FAILMS CISAL Metalmeccanici

CISAL Edili

CISAL

*Allegato 1***ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO**

Il giorno 4 febbraio 2015, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti per disciplinare mediante Accordo Interconfederale i rapporti di Apprendistato:

Confederazione Datoriali:

UNCI: Unione Nazionale Cooperative Italiane

C.F. 02688100581

Il Presidente *Pasquale Amico*

ANPIT: Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario

C.F. 97730240583

Il Presidente e legale rappresentante *Federico Iadicicco*

Confederazione Sindacale:

CISAL: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

C.F.80418520583

Il Segretario Generale *Francesco Cavallaro*

Premessa

Le Parti riconoscono che l'apprendistato, oltre che rappresentare il principale ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze lavorative, anche concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale.

Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, specialmente in questo periodo di crisi di mercato ed occupazionale, è essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro.

Per quanto sopra, le Parti intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D. Lgs 167/2011 "*Testo unico dell'Apprendistato*", così come modificato dalla Legge 92/2012.

Art. 1 Ambito di applicazione del presente Accordo Interconfederale

Le Parti concordano di applicare il presente Accordo Interconfederale a tutte le Cooperative che applicano i CC.CC.NN.LL. delle Federazioni Datoriali o Sindacali aderenti alle Confederazioni Datoriali o Sindacali sottoscrittrici.

Art. 2 Definizione

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani, alla formazione e al conseguimento di una qualifica professionale.

Art. 3 Caratteristiche del Contratto di Apprendistato

Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e contenere l'indicazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale di inquadramento;
- del Tutor o Referente di Cooperativa
- della durata del contratto di apprendistato.

Art. 4 Piano Formativo Individuale

Piano Formativo Individuale

È un documento che integra il contratto di apprendistato.

In esso sono analiticamente indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista.

Il Piano Formativo Individuale sarà elaborato dalla Cooperativa in collaborazione con il Tutor e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (Cooperativa, Tutor e Apprendista) entro 30 giorni dalla data di inizio del rapporto di apprendistato e presentato all'apposita Commissione Territoriale o Nazionale dell'Ente Bilaterale, seguendo le procedure di cui ai successivi artt. 19 e 20.

Il Piano Formativo Individuale dovrà, comunque, essere conforme allo schema in allegato 1 (PFI) al presente Accordo.

Tutor o Referente di Cooperativa

Il Tutor o Referente di Cooperativa, se diverso dal Datore di Lavoro, è un lavoratore qualificato di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto d'apprendistato, che svolge attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor o Referente di Cooperativa deve conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 anni. Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in Cooperativa lavoratori in possesso di tale caratteristica.

Il Tutor o Referente di Cooperativa segue ed indirizza l'Apprendista nel percorso formativo e valuta periodicamente le competenze da lui acquisite nel corso dell'apprendistato, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Contenuti della Formazione

La formazione dell'Apprendista si caratterizza per essere un percorso teorico e pratico, integrato all'attività lavorativa. Esso è personalizzato in funzione delle conoscenze di partenza dell'Apprendista stesso e delle competenze da conseguire.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti approfondimenti collegati alla realtà di Cooperativa ed alle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- ✓ conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- ✓ conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- ✓ conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno della Cooperativa;
- ✓ conoscenza ed applicazione delle basi tecniche, degli aspetti pratici e teorici delle mansioni richieste;
- ✓ conoscenza ed utilizzo delle procedure, strumenti, tecnologie e procedimenti di lavoro;
- ✓ conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- ✓ competenze trasversali: i diritti e i doveri del lavoratore, le fonti normative, il CCNL applicato, la comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro, il Coimprenditore o Socio Lavoratore.

La formazione teorica, anche come FAD, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel PFI in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione, sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali di Categoria o, in subordine, dalle strutture convenzionate FAD o, in alternativa, dagli Organismi di Formazione Regionali Convenzionati, su programmi certificati dall'Ente Bilaterale.

Quando la formazione è svolta dall'Ente Bilaterale di Categoria, o dalle strutture convenzionate FAD, si darà tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata.

Inoltre, le Parti concordano che gli apprendisti potranno usufruire della formazione a distanza nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale.

Allegato n. 1

Modi della formazione

La formazione, interna od esterna alla Cooperativa, può essere svolta mediante:

- ✓ affiancamento al personale qualificato;
- ✓ lezioni e/o esercitazioni;
- ✓ testimonianze;
- ✓ visite aziendali;
- ✓ formazione a distanza;
- ✓ altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del progetto.

Essa non deve essere complessivamente inferiore a quanto previsto all'art. 16 del presente Accordo Interconfederale per l'intera durata dell'apprendistato e deve essere svolta in costanza di apprendistato. Essa deve essere registrata nel "Piano Formativo Individuale".

La formazione interna comprenderà sia quella "pratica" di spiegazione, istruzione e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi o processi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quella "teorica" sulle particolari normative che disciplinano il settore e, per i Soci Lavoratori, le nozioni di Cooperazione.

La formazione sulla sicurezza dovrà essere conforme alle previsioni di legge e, generalmente, dovrà essere svolta entro i primi sei mesi di apprendistato. La restante formazione potrà essere distribuita nelle diverse articolazioni previste nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte.

Formazione in precedenti periodi di apprendistato

Le ore di formazione effettuate per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante ottenute dall'apprendista in precedente rapporto di apprendistato, saranno computate presso la nuova Cooperativa qualora siano riguardanti le stesse attività e siano avvenute entro un anno dal nuovo periodo di apprendistato.

Art. 5 Periodo di prova

Il contratto di apprendistato può prevedere un periodo di prova entro il quale le Parti hanno diritto di recedere dal rapporto di apprendistato senza oneri o preavviso. Tale periodo, a pena di nullità del patto, deve essere stipulato per iscritto prima dell'inizio del lavoro. La durata del periodo di prova è disciplinata dal CCNL di categoria vigente all'atto dell'assunzione per il livello della qualifica finale dell'Apprendista.

Art. 6 Precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In quest'ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi.

In caso di completamento dell'apprendistato prima interrotto con la medesima Cooperativa e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del contratto di apprendistato.

Art. 7 Istituti contrattuali nell'Apprendistato

In materia di ferie, permessi, riposi, trattamento in caso di maternità/paternità, malattia e/o infortunio, salvo i casi in cui sia esplicitamente prevista per gli apprendisti una disciplina particolare, si applicano le disposizioni contrattuali.

Le Parti confermano che agli apprendisti **non sono dovute le Indennità di Mancata Contrattazione Mensili** (di solito IMMC) **e Annuali** (di solito IAMC). Nel caso di Accordo di

Allegato n. 1

secondo livello, esso potrà disporre in merito all'eventuale applicabilità agli apprendisti. Le Parti confermano che, nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi dodici, gli apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale e alle relative prestazioni.

Art. 8 Doveri della Cooperativa

La Cooperativa ha l'obbligo di:

- ❖ vigilare ed impartire all'Apprendista l'insegnamento perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- ❖ non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni esclusivamente retribuite a cottimo o a lavori di manovalanza; non sottoporlo a sforzi o fatiche superiori alle sue forze fisiche o alle norme di sicurezza ed igiene del lavoro, salvo casi eccezionali, che non siano attinenti alla lavorazione o qualifica per la quale è stato assunto;
- ❖ informare, nel corso dell'apprendistato e a domanda, l'Apprendista sui risultati del suo addestramento;
- ❖ attestare, al termine del periodo di addestramento con documento conforme all'allegato, le competenze professionali acquisite dall'Apprendista;
- ❖ comunicare per iscritto all'Apprendista, al termine del periodo di apprendistato, gli esiti della formazione e l'eventuale qualifica professionale acquisita;
- ❖ registrare la formazione avvenuta sul libretto di formazione del cittadino e, in sua assenza, sul modello allegato al presente Accordo;
- ❖ comunicare al Centro per l'impiego competente, nei termini legalmente previsti, i nominativi degli apprendisti che hanno cessato il rapporto di lavoro e di quelli ai quali è stata attribuita la qualifica.

Art. 9 Doveri dell'Apprendista

L'Apprendista ha l'obbligo di:

- ❖ seguire le istruzioni della Cooperativa e del Tutor o Referente per la sua formazione e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- ❖ prestare la sua opera con la massima diligenza;
- ❖ frequentare con assiduità i moduli formativi previsti nel Piano Formativo Individuale, acquisendo le nozioni impartite;
- ❖ osservare con la massima attenzione e puntualità tutte le disposizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- ❖ osservare le norme disciplinari previste dal CCNL per la generalità dei lavoratori.

Art. 10 Prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio) superiori a 30 giorni complessivi di calendario, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, ma ciò solo entro il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato. Al di fuori del periodo di prova dell'Apprendistato, diversamente regolamentato dal CCNL, in caso di assenze superiori a 30 giorni causate da ragioni diverse da quelle sopra indicate, la Cooperativa avrà diritto di recedere dal contratto di apprendistato.

Art. 11 Assicurazioni e previdenza

Gli apprendisti saranno assicurati come previsto dalla Legge.

Art. 12 Eventuale recesso e attribuzione della qualifica

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal contratto.

Allegato n. 1

La parte che alla sua conclusione intenda recedere, ne darà comunicazione prima del termine all'altra parte e dal termine decorrerà il preavviso di 15 giorni solari.

Il preavviso decorrerà, quindi, dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal contratto stesso. Durante il preavviso, continueranno a trovare applicazione le discipline del contratto di apprendistato prima in essere. Il preavviso potrà essere sostituito dalla corrispondente indennità.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato. Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità.

Art. 13 Recesso in costanza di "protezione"

Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "protezione" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine, quali:

1. il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
2. il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
3. in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, le Parti ritengono che quanto al punto 1., tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di giorni 15 e che l'art. 10 del presente Accordo prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di assenze superiori a 30 giorni, non è previsto, perciò solo, alcun prolungamento del periodo di apprendistato e che il recesso possa perciò effettuarsi anche se il termine cade entro l'anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere di preavviso previsto all'art. 12 che precede.

L'efficacia del parere delle Parti dinanzi espresso non è immediatamente operativa, essendo subordinata alla conferma da parte del Ministero del lavoro in risposta ad apposito Interpello.

Quanto al punto 2., nel caso in cui il termine dell'apprendistato cada entro un periodo di "protezione" e la Cooperativa intenda recedere dal rapporto di lavoro, dovrà rispettare la seguente procedura:

- A. la Cooperativa dovrà comunicare con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente, l'intenzione di esercitare il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso di cui all'art. 12 del presente Accordo. Quindi, prima del termine previsto del periodo di apprendistato, anche quando eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
- B. alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, la Cooperativa comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza del preavviso dal giorno successivo al termine del periodo di "protezione".

Quanto al punto 3., la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dal 2° comma dell'art. 12 del presente Accordo, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del

Allegato n. 1

preavviso o al termine del contratto di apprendistato qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

La malattia iniziata prima della comunicazione di cui all'art. 12 del presente Accordo, quando la prognosi è superiore a 30 giorni, determinerà il prolungamento del contratto di apprendistato così come previsto dal precedente dall'art. 10. Quando la prognosi complessiva anche nel caso di diversi eventi morbosi fosse inferiore a 30 giorni, la malattia si considererà neutra e le comunicazioni di recesso ed i loro effetti saranno conformi alle previsioni dell'art. 12.

Nel periodo di preavviso lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica e beneficerà delle riduzioni contributive che si prevedono per i 12 mesi successivi all'attribuzione della qualifica.

Art. 14 Proporzione numerica e facoltà di assumere

Il numero complessivo di Apprendisti che la Cooperativa può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso la medesima Cooperativa. Tale rapporto non potrà superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. La Cooperativa che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Art. 15 Facoltà di assumere apprendisti

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dalla stessa Cooperativa i cui contratti, in tale periodo, siano giunti a conclusione. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti conclusi per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente articolo sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Al fine di contenere possibili utilizzi impropri del contratto di apprendistato, le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano solo nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 5 unità.

Art. 16 Tipologie contrattuali

La Legge prevede tre tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- Apprendistato di Alta formazione e ricerca.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro. Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del 25° anno di età.

Allegato n. 1

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a 3 anni, ovvero 4 nel caso di diploma quadriennale regionale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, 226;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla Cooperativa, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- c) rinvio ai CCNL stipulati a livello nazionale, territoriale o di Cooperativa per la determinazione, anche all'interno degli Enti Bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione all'interno della Cooperativa, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere - Procedure di applicabilità

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della Cooperativa, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla Cooperativa, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei Datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

La durata totale del contratto di Apprendistato e della formazione, essendo in funzione del livello d'inquadramento finale dell'Apprendista, sarà determinata dal CCNL di categoria.

Ove mancante o incompleta si applicheranno le durate previste nella seguente Tabella.

Allegato n. 1

| Inquadramento Finale | Durata 1° Periodo | Durata 2° Periodo | Durata Totale | Totale ore di Formazione (Teorico - Pratica) |
|--|------------------------------|------------------------------|--------------------------|---|
| 8° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi | 240 |
| 7° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi | 240 |
| 6° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi | 210 |
| 5° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi | 180 |
| 4° Livello Operatore di vendita 1° cat. | 16 mesi | 16 mesi | 32 mesi | 160 |
| 3° Livello Operatore di vendita 2° cat. | 15 mesi | 15 mesi | 30 mesi | 120 |
| 2° Livello Operatore di vendita 3° cat. | 14 mesi | 14 mesi | 28 mesi | 120 |

Nel primo periodo l'inquadramento e la corrispondente retribuzione sarà di 2 livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con la qualifica finale al 2° livello permarrà per entrambi i periodi al 1° livello, così come l'apprendista con qualifica finale di Operatore di Vendita di 2° categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di Vendita di 3° categoria.

La retribuzione dell'apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di 3° categoria sarà, nel primo periodo, nella misura dell'80% della P.B.N.C.M. dell'Operatore di Vendita di 3° categoria e, nel secondo periodo, nella misura del 90%.

In ogni caso, qualora necessario od opportuno, il CCNL di categoria potrà essere integrato da specifico Accordo tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie.

Qualifiche con durata dell'apprendistato superiore a 36 mesi

In deroga alla durata massima prevista per il contratto di apprendistato (36 mesi), in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle artigiane, sarà possibile attivare contratti di apprendistato con durata superiore a 36 mesi e fino al limite di 60 mesi. Di seguito si riportano le qualifiche professionali riconducibili a quelle dell'artigianato:

SETTORI: FACILITY MANAGEMENT E LAVORAZIONI MECCANICHE

| Qualifica Finale | Livello di destinazione | Durata massima dell'apprendistato |
|--|------------------------------------|--|
| <i>Collaudatore Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Installatore di grandi impianti o apparecchiature complesse Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Manutentore Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Modellista Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Montatore Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Riparatore Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Tracciatore Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |

Allegato n. 1

| Qualifica Finale | Livello di destinazione | Durata massima dell'apprendistato |
|--|--------------------------------|--|
| <i>Ascensorista Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Collaudatore Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Frigorista Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Giuntista Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Guardafili Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Installatore di impianti Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Manutentore Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Modellista Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Montatore Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Saldatore Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Tracciatore Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Addetto conduzione impianti Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Ascensorista Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Autoriparatore Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Collaudatore Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Costruttore su banco o su macchine Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Frigorista Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Fumista Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Giuntista Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Guardafili Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Installatori Impianti Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Manutentore Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Modellista Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Primarista Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Ramista Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Riparatore Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Saldatore Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Ascensorista Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Autoriparatore Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Collaudatore Qualificato</i> | 2° | 48 |

Allegato n. 1

| Qualifica Finale | Livello di destinazione | Durata massima dell'apprendistato |
|--|--------------------------------|--|
| <i>Costruttore su banco o su macchine Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Fumista Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Installatore d'impianti Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Manutentore Frigorista Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Manutentore Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Meccanico aggiustatore di bilance automatiche Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Riparatore Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Saldatore Qualificato</i> | 2° | 48 |

SETTORI: SERVIZI AUSILIARI ALL'EDILIZIA, RESTAURO E CONSERVAZIONE

| Qualifica Finale | Livello di destinazione | Durata massima dell'apprendistato |
|---|--------------------------------|--|
| <i>Restauratore Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Restauratore Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Muratore Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Carpentiere Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Ferraiole Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Montatore Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Muratore Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Addetto all'applicazione di parati speciali Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Addetto Capottatura Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Carpentiere Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Decoratore Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Ferraiole Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Montatore Qualificato ponteggi fissi</i> | 2° | 48 |
| <i>Montatore Qualificato ponti mobili</i> | 2° | 48 |
| <i>Mosaicista Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Muratore Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Pittore Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Posatore Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Restauratore Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Verniciatore Qualificato</i> | 2° | 48 |

Allegato n. 1

SETTORI: RISTORAZIONE, TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI

| Qualifica Finale | Livello di destinazione | Durata massima dell'apprendistato |
|---|--------------------------------|--|
| <i>Cuoco Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Cuoco Unico Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Gelatiere Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Gelatiere Unico Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Pasticcere Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Pasticcere Unico Specializzato di 1ª Categoria</i> | 5° | 60 |
| <i>Cuoco Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Cuoco Unico Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Gelatiere Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Gelatiere Unico Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Pasticcere Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Pasticcere Unico Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Cuoco capo partita Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Primo Cuoco Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Primo Gelatiere Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Primo Pasticcere Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Primo Pizzaiolo Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Pizzaiolo Unico Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Operatore Pizza Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Pastaio Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Secondo Cuoco Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Secondo Gelatiere Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Secondo Pasticcere Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Secondo Pizzaiolo Qualificato</i> | 2° | 48 |

SETTORI: ESTETICA E ACCONCIATURA

| Qualifica Finale | Livello di destinazione | Durata massima dell'apprendistato |
|---|--------------------------------|--|
| <i>Estetista o Acconciatore Specializzato di 2ª Categoria</i> | 4° | 54 |
| <i>Acconciatore Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Barbiere Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Estetista Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |

Allegato n. 1

| Qualifica Finale | Livello di destinazione | Durata massima dell'apprendistato |
|---|--------------------------------|--|
| <i>Parrucchiere Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Truccatore Specializzato di 3ª Categoria</i> | 3° | 50 |
| <i>Barbiere Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Estetista Qualificato</i> | 2° | 48 |
| <i>Parrucchiere Qualificato</i> | 2° | 48 |

La Cooperativa che abbia figure professionali riconducibili a quelle dell'artigianato, non presenti nell'elenco di cui sopra, e che intenda attivare contratti di apprendistato di durata superiore ai 36 mesi, potrà rivolgersi all'apposita Commissione Bilaterale Nazionale dell'Ente Bilaterale per la richiesta di inserimento delle figure professionali di interesse nella previsione di cui al presente paragrafo.

La disciplina del presente articolo è cedevole rispetto alle previsioni del CCNL applicato ed agli eventuali Accordi Integrativi sottoscritti tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del Contratto di categoria.

Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Individua la forma di contratto attraverso la quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Detto contratto di Apprendistato può essere stipulato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della L. 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato di alta formazione e ricerca può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre Istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

Art. 17 Computo Apprendisti

Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste per legge o dal contratto, saranno esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Art. 18 Garanzia

La Cooperativa ha diritto di proporzionare la retribuzione netta dell'Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle minori trattenute, a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità.

Allegato n. 1

La stessa regola vale anche per il lavoratore ex apprendista nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo più favorevole.

Art. 19 Procedura di applicabilità apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

La Cooperativa che intenda assumere apprendisti in attuazione dei Contratti Collettivi di Lavoro stipulati dalle Parti di cui in Premessa, deve presentare domanda di conformità o di certificazione, corredata del Piano Formativo Individuale (PFI) compilato sulla base dei progetti standard individuati dall'apposita Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale o Territoriale, ove istituito.

Art. 20 Procedure di Conformità e di Certificazione

Le Parti concordemente individuano per il contratto di apprendistato 3 livelli di definizione:

- ✓ il primo è tra Cooperativa e Lavoratore e, normalmente, definisce le mansioni e, conseguentemente, il livello iniziale e finale di inquadramento e la relativa retribuzione;
- ✓ il secondo è contrattuale e, sulla base di quanto definito al primo livello, verifica l'attinenza e la congruità del Piano Formativo Individuale;
- ✓ il terzo livello è definito dalle disposizioni legali applicabili e dalle circolari applicative degli Enti preposti.

La certificazione individuata dalle Parti può essere effettuata per i primi 2 livelli, poiché la corretta applicazione delle disposizioni legali non può essere stabilita da esse.

Quanto al primo livello, di definizione delle mansioni, del livello iniziale e finale di inquadramento e della relativa retribuzione, la certificazione è possibile solo previa audizione delle parti e consulenza correttiva di eventuali errate applicazioni. Tale certificazione sarà normalmente effettuata dalla Commissione Bilaterale Territoriale. Nell'ipotesi in cui la Commissione Bilaterale Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Bilaterale Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione si prevede:

- A. un parere di conformità in relazione al Piano Formativo Individuale;
- B. la certificazione del Contratto di Apprendistato che comprende anche quella del Piano Formativo Individuale.

Nel caso A) il parere di Conformità sarà espresso dall'Ente Bilaterale, in relazione al controllo effettuato relativamente alla congruità del Piano Formativo Individuale, e non vi sarà verifica di altri aspetti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di apprendistato. Ne consegue che permane, da parte del personale ispettivo, sanzionabilità di eventuali mancanze relative alla valida costituzione del rapporto. Per quanto precede, le Parti concordemente ritengono che il Parere di Conformità possa essere emesso anche in assenza di audizione delle parti, essendo documentalmente desumibile.

Nel caso B), di Certificazione, l'Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l'integrale verifica documentale, l'audizione delle parti e l'eventuale sopralluogo in loco.

La Commissione Bilaterale verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale, ma anche tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL e dalla Legge.

Qualora la Cooperativa abbia più unità produttive distribuite su più regioni, le domande di Conformità e/o di Certificazione, al fine di garantire la necessaria conformità, saranno inoltrate alla Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Allegato n. 1

Art. 21 Trasmissione PFI per apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione e ricerca

L'inoltro del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all'Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo 16 che per monitorare, tramite lo specifico Osservatorio Nazionale, l'utilizzo di tale forme contrattuali.

Art. 22 Apprendistato in cicli stagionali

Tenuto conto che anche per le Cooperative dei CC.CC.NN.LL. regolati dal presente Accordo Interconfederale possono esservi fabbisogni per attività, servizi o intensificazioni stagionali, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e ferma rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'articolo 16 del presente Accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

- in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà compiersi entro 60 mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale annualmente coincidente con la durata stagionale.

In quest'ultimo caso, la durata dell'Apprendistato sarà determinata dalla Cooperativa e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dall'art. 16 del presente Accordo, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Nel primo caso, l'apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per iscritto, con accusazione di ricevuta, entro 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Le Parti concordemente stabiliscono la riduzione dei periodi tra successione di contratti di apprendistato a tempo determinato stagionale, come previsto dal 3° comma dell'art. 5 del D. Lgs 368/01, a giorni 20 per contratti a tempo determinato fino a 6 mesi e giorni 30 per contratti a tempo determinato superiori a 6 mesi.

Per le caratteristiche proprie del rapporto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alle previsioni del 4° comma dell'art. 5 del D. Lgs 368/01, non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione, nei limiti del tempo totale previsto dall'art. 16 del presente Accordi Interconfederale.

Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 23 Impegno di adeguamento e aggiornamento

Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 4 febbraio 2015.

Per UNCI Pasquale Amico

Per CISAL Francesco Cavallaro

Per ANPIT Federico Iadicicco

Allegato n. 1

Allegato 1 (PFI)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

Cooperativa e Ragione Sociale _____

Sede Indirizzo _____ CAP (Comune) _____

P.I. _____ C.F. _____

Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Legale rappresentante _____

*Timbro e Firma Cooperativa***Dati anagrafici Apprendista**

Nome _____ Cognome _____

C.F. _____ Nato a _____ il _____

Cittadinanza _____ Scadenza Permesso di soggiorno _____

Residenza/domicilio in Via _____ Provincia _____

Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative _____

Periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire _____

Durata _____

Categoria e Livello di inquadramento iniziale _____

Categoria e Livello di inquadramento finale _____

Tutor

Tutor di Cooperativa sig./sig.ra _____

C.F. _____

Categoria e Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

Firma Tutor

Allegato n. 1

Formazione già effettuata dall'apprendista

Formazione extra scolastica compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

- A) _____
B) _____
C) _____
D) _____

Firma Apprendista

Contenuti Formativi

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alla previsione dell'art. 16 dell'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1) _____
2) _____
3) _____
4) _____
5) _____
6) _____

Articolazione e modalità di erogazione della formazione (*è possibile barrare più opzioni*):

- On the job
 Affiancamento
 Esercitazioni e/o Lezioni
 Formazione a Distanza
 Testimonianze
 Action learning
 Visite aziendali
(..... altro)

Firma Cooperativa _____

Firma Apprendista _____

Firma Tutor _____

Allegato n. 1

APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA
(da compilare al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

APPRENDISTA

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in Via _____ Prov _____ CAP _____

Telefono _____ Mail _____ Cell _____

Titolo di Studio _____

Assunto in Apprendistato Professionalizzante

Dal _____ Al _____

Per conseguire la qualifica di _____

*Firma Apprendista***IMPRESA RAGIONE SOCIALE**

Cooperativa (Ragione Sociale) _____ P.I. _____

Indirizzo _____ Prov _____ CAP _____ Telefono _____

Fax _____ E-Mail _____

Nominativo del Tutor/Refente di Cooperativa _____

Timbro e Firma Cooperativa

Allegato n. 1

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

| Competenze generali/ specifiche/ insegnamento (con riferimento al PFI) | Durata in ore/periodo | Modalità adottata | Firma Tutor e Apprendista |
|---|----------------------------|---|--|
| | _____ Ore _____ Periodo | <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro | Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____ |
| | _____ Ore _____ Periodo | <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro | Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____ |
| | _____ Ore _____ Periodo | <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro | Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____ |
| | Totale ore | | |

Firma Cooperativa

Firma Tutor

Firma Apprendista

*Allegato 2***Elemento Perequativo Mensile Regionale in euro**

| LIV | Lomb. | Liguria | Trent. A.A. | Lazio | Toscana | Emilia Romag. | Friuli Ven. Giulia | Umbria | Val D'Aosta | Piemon. |
|------------|--------|---------|-------------|--------|---------|---------------|--------------------|--------|-------------|---------|
| Q | 225,40 | 214,20 | 212,80 | 207,90 | 203,71 | 187,61 | 179,22 | 170,12 | 170,12 | 160,33 |
| 8° | 197,25 | 187,58 | 186,37 | 182,14 | 178,52 | 164,62 | 157,37 | 149,52 | 149,52 | 141,06 |
| 7° | 173,80 | 165,40 | 164,35 | 160,68 | 157,53 | 145,46 | 139,16 | 132,34 | 132,34 | 125,00 |
| 6° | 155,03 | 147,66 | 146,73 | 143,51 | 140,74 | 130,13 | 124,60 | 118,60 | 118,60 | 112,15 |
| 5° | 145,65 | 138,78 | 137,92 | 134,92 | 132,34 | 122,47 | 117,32 | 111,73 | 111,73 | 105,72 |
| 4° Op.V 1* | 136,27 | 129,91 | 129,11 | 126,33 | 123,95 | 114,80 | 110,03 | 104,87 | 104,87 | 99,30 |
| 3° Op.V 2* | 126,89 | 121,04 | 120,31 | 117,75 | 115,55 | 107,14 | 102,75 | 98,00 | 98,00 | 92,88 |
| 2° Op.V 3* | 120,32 | 114,83 | 114,14 | 111,73 | 109,67 | 101,77 | 97,65 | 93,19 | 93,19 | 88,38 |
| 1° | 112,82 | 107,73 | 107,09 | 104,87 | 102,96 | 95,64 | 91,83 | 87,69 | 87,69 | 83,24 |

| LIV | Veneto | Marche | Abruzzo | Sicilia | Puglia | Camp. | Sard. | Calabria | Basilic. | Molise |
|------------|--------|--------|---------|---------|--------|-------|-------|----------|----------|--------|
| Q | 133,74 | 103,66 | 73,57 | 72,87 | 67,28 | 62,38 | 59,58 | 41,00 | 41,00 | 41,00 |
| 8° | 118,10 | 92,11 | 66,13 | 65,53 | 60,69 | 56,46 | 54,05 | 38,00 | 38,00 | 38,00 |
| 7° | 105,06 | 82,49 | 59,93 | 59,40 | 55,21 | 51,53 | 49,43 | 35,50 | 35,50 | 35,50 |
| 6° | 94,63 | 74,80 | 54,97 | 54,51 | 50,82 | 47,59 | 45,75 | 33,50 | 33,50 | 33,50 |
| 5° | 89,41 | 70,95 | 52,49 | 52,06 | 48,62 | 45,62 | 43,90 | 32,50 | 32,50 | 32,50 |
| 4° Op.V 1* | 84,19 | 67,10 | 50,01 | 49,61 | 46,43 | 43,65 | 42,06 | 31,50 | 31,50 | 31,50 |
| 3° Op.V 2* | 78,98 | 63,25 | 47,53 | 47,16 | 44,23 | 41,67 | 40,21 | 30,50 | 30,50 | 30,50 |
| 2° Op.V 3* | 75,33 | 60,56 | 45,79 | 45,45 | 42,70 | 40,29 | 38,92 | 29,80 | 29,80 | 29,80 |
| 1° | 71,16 | 57,48 | 43,81 | 43,49 | 40,94 | 38,72 | 37,45 | 29,00 | 29,00 | 29,00 |

* Operatore di Vendita di 1°, 2°, 3° Categoria

Nota integrativa:

L'Elemento Perequativo Mensile Regionale deve essere riconosciuto ai Lavoratori in base alla Regione della sede abituale di lavoro.

Qualora la Cooperativa abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, l'Elemento sarà quello proprio della Regione ove il Lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro.

Al Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, essendo per natura essa limitata nel tempo, si continuerà ad erogare l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della sede abituale di lavoro.

Qualora vi fosse trasferimento definitivo, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della nuova Regione diventata sede abituale di lavoro.

Allegato 3
Tabelle retributive suddivise per Regione in vigore dal 1° marzo 2015: valori espressi in euro
LOMBARDIA

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|-------------------|-------------------|---|---|--|
| Livello ¹ | PBNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IMMC ² | IAMC ³ | Retribuzione condizionata: IMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 225,40 | 2.205,40 | 28.670,20 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 31.310,20 | 2.408,48 |
| 8° | 1.710,00 | 197,25 | 1.907,25 | 24.794,25 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 27.074,25 | 2.082,63 |
| 7° | 1.485,00 | 173,80 | 1.658,80 | 21.564,40 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 23.544,40 | 1.811,11 |
| 6° | 1.305,00 | 155,03 | 1.460,03 | 18.980,39 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 20.720,39 | 1.593,88 |
| 5° | 1.215,00 | 145,65 | 1.360,65 | 17.688,45 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 19.308,45 | 1.485,27 |
| 4° | 1.125,00 | 136,27 | 1.261,27 | 16.396,51 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 17.896,51 | 1.376,65 |
| 3° | 1.035,00 | 126,89 | 1.161,89 | 15.104,57 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 16.484,57 | 1.268,04 |
| 2° | 972,00 | 120,32 | 1.092,32 | 14.200,16 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 15.496,16 | 1.192,01 |
| 1° | 900,00 | 112,82 | 1.012,82 | 13.166,66 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 14.366,66 | 1.105,13 |
| O. V. 1° | 962,55 | 136,27 | 1.098,82 | 14.284,66 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 15.784,66 | 1.214,20 |
| O. V. 2° | 903,96 | 126,89 | 1.030,85 | 13.401,05 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 14.781,05 | 1.137,00 |
| O. V. 3° | 837,00 | 120,32 | 957,32 | 12.445,16 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 13.741,16 | 1.057,01 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.

² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.

³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.

⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

LIGURIA

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|--------------------|--------------------|---|---|--|
| Livello ¹ | PNBNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IAMMC ² | IAMMC ³ | Retribuzione condizionata: IAMMC (col. 6 x 12) + IAMMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 214,20 | 2.194,20 | 28.524,60 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 31.164,60 | 2.397,28 |
| 8° | 1.710,00 | 187,58 | 1.897,58 | 24.668,54 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 26.948,54 | 2.072,96 |
| 7° | 1.485,00 | 165,40 | 1.650,40 | 21.455,20 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 23.435,20 | 1.802,71 |
| 6° | 1.305,00 | 147,66 | 1.452,66 | 18.884,58 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 20.624,58 | 1.586,51 |
| 5° | 1.215,00 | 138,78 | 1.353,78 | 17.599,14 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 19.219,14 | 1.478,40 |
| 4° | 1.125,00 | 129,91 | 1.254,91 | 16.313,83 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 17.813,83 | 1.370,29 |
| 3° | 1.035,00 | 121,04 | 1.156,04 | 15.028,52 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 16.408,52 | 1.262,19 |
| 2° | 972,00 | 114,83 | 1.086,83 | 14.128,79 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 15.424,79 | 1.186,52 |
| 1° | 900,00 | 107,73 | 1.007,73 | 13.100,49 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 14.300,49 | 1.100,04 |
| O. V. 1° | 962,55 | 129,91 | 1.092,46 | 14.201,98 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 15.701,98 | 1.207,84 |
| O. V. 2° | 903,96 | 121,04 | 1.025,00 | 13.325,00 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 14.705,00 | 1.131,15 |
| O. V. 3° | 837,00 | 114,83 | 951,83 | 12.373,79 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 13.669,79 | 1.051,52 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

TRENTINO ALTO ADIGE

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|--------------------|--------------------|--|---|--|
| Livello ¹ | PRNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IAMMC ² | IAMMC ³ | Retribuzione condizionata: IAMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 212,80 | 2.192,80 | 28.506,40 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 31.146,40 | 2.395,88 |
| 8° | 1.710,00 | 186,37 | 1.896,37 | 24.652,81 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 26.932,81 | 2.071,75 |
| 7° | 1.485,00 | 164,35 | 1.649,35 | 21.441,55 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 23.421,55 | 1.801,66 |
| 6° | 1.305,00 | 146,73 | 1.451,73 | 18.872,49 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 20.612,49 | 1.585,58 |
| 5° | 1.215,00 | 137,92 | 1.352,92 | 17.587,96 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 19.207,96 | 1.477,54 |
| 4° | 1.125,00 | 129,11 | 1.254,11 | 16.303,43 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 17.803,43 | 1.369,49 |
| 3° | 1.035,00 | 120,31 | 1.155,31 | 15.019,03 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 16.399,03 | 1.261,46 |
| 2° | 972,00 | 114,14 | 1.086,14 | 14.119,82 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 15.415,82 | 1.185,83 |
| 1° | 900,00 | 107,09 | 1.007,09 | 13.092,17 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 14.292,17 | 1.099,40 |
| O. V. 1° | 962,55 | 129,11 | 1.091,66 | 14.191,58 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 15.691,58 | 1.207,04 |
| O. V. 2° | 903,96 | 120,31 | 1.024,27 | 13.315,51 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 14.695,51 | 1.130,42 |
| O. V. 3° | 837,00 | 114,14 | 951,14 | 12.364,82 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 13.660,82 | 1.030,83 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.

² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.

³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.

⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

LAZIO

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|-------------------|-------------------|---|---|--|
| Livello ¹ | PBNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IMMC ² | LAMC ³ | Retribuzione condizionata: IMMC (col. 6 x 12) + LAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 207,90 | 2.187,90 | 28.442,70 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 31.082,70 | 2.390,98 |
| 8° | 1.710,00 | 182,14 | 1.892,14 | 24.597,82 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 26.877,82 | 2.067,52 |
| 7° | 1.485,00 | 160,68 | 1.645,68 | 21.393,84 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 23.373,84 | 1.797,99 |
| 6° | 1.305,00 | 143,51 | 1.448,51 | 18.830,63 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 20.570,63 | 1.582,36 |
| 5° | 1.215,00 | 134,92 | 1.349,92 | 17.548,96 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 19.168,96 | 1.474,54 |
| 4° | 1.125,00 | 126,33 | 1.251,33 | 16.267,29 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 17.767,29 | 1.366,71 |
| 3° | 1.035,00 | 117,75 | 1.152,75 | 14.985,75 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 16.365,75 | 1.258,90 |
| 2° | 972,00 | 111,73 | 1.083,73 | 14.088,49 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 15.384,49 | 1.183,42 |
| 1° | 900,00 | 104,87 | 1.004,87 | 13.063,31 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 14.263,31 | 1.097,18 |
| O. V. 1° | 962,55 | 126,33 | 1.088,88 | 14.155,44 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 15.655,44 | 1.204,26 |
| O. V. 2° | 903,96 | 117,75 | 1.021,71 | 13.282,23 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 14.662,23 | 1.127,86 |
| O. V. 3° | 837,00 | 111,73 | 948,73 | 12.333,49 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 13.629,49 | 1.048,42 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

TOSCANA

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|--------------------|--------------------|---|---|--|
| Livello ¹ | PRNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IAMMC ² | IAMMC ³ | Retribuzione condizionata: IAMMC (col. 6 x 12) + IAMMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 203,71 | 2.183,71 | 28.388,23 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 31.028,23 | 2.386,79 |
| 8° | 1.710,00 | 178,52 | 1.888,52 | 24.550,76 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 26.830,76 | 2.063,90 |
| 7° | 1.485,00 | 157,53 | 1.642,53 | 21.352,89 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 23.332,89 | 1.794,84 |
| 6° | 1.305,00 | 140,74 | 1.445,74 | 18.794,62 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 20.534,62 | 1.579,59 |
| 5° | 1.215,00 | 132,34 | 1.347,34 | 17.515,42 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 19.135,42 | 1.471,96 |
| 4° | 1.125,00 | 123,95 | 1.248,95 | 16.236,35 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 17.736,35 | 1.364,33 |
| 3° | 1.035,00 | 115,55 | 1.150,55 | 14.957,15 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 16.337,15 | 1.256,70 |
| 2° | 972,00 | 109,67 | 1.081,67 | 14.061,71 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 15.357,71 | 1.181,36 |
| 1° | 900,00 | 102,96 | 1.002,96 | 13.038,48 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 14.238,48 | 1.095,27 |
| O. V. 1° | 962,55 | 123,95 | 1.086,50 | 14.124,50 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 15.624,50 | 1.201,88 |
| O. V. 2° | 903,96 | 115,55 | 1.019,51 | 13.253,63 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 14.633,63 | 1.125,66 |
| O. V. 3° | 837,00 | 109,67 | 946,67 | 12.306,71 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 13.602,71 | 1.046,36 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.

² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.

³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.

⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

EMILIA ROMAGNA

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|--------------------|-------------------|--|---|--|
| Livello ¹ | PRNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IAMMC ² | IAMC ³ | Retribuzione condizionata: IAMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 187,61 | 2.167,61 | 28.178,93 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 30.818,93 | 2.370,69 |
| 8° | 1.710,00 | 164,62 | 1.874,62 | 24.370,06 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 26.650,06 | 2.050,00 |
| 7° | 1.485,00 | 145,46 | 1.630,46 | 21.195,98 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 23.175,98 | 1.782,77 |
| 6° | 1.305,00 | 130,13 | 1.435,13 | 18.656,69 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 20.396,69 | 1.568,98 |
| 5° | 1.215,00 | 122,47 | 1.337,47 | 17.387,11 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 19.007,11 | 1.462,09 |
| 4° | 1.125,00 | 114,80 | 1.239,80 | 16.117,40 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 17.617,40 | 1.355,18 |
| 3° | 1.035,00 | 107,14 | 1.142,14 | 14.847,82 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 16.227,82 | 1.248,29 |
| 2° | 972,00 | 101,77 | 1.073,77 | 13.959,01 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 15.255,01 | 1.173,46 |
| 1° | 900,00 | 95,64 | 995,64 | 12.943,32 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 14.143,32 | 1.087,95 |
| O. V. 1° | 962,55 | 114,80 | 1.077,35 | 14.005,55 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 15.505,55 | 1.192,73 |
| O. V. 2° | 903,96 | 107,14 | 1.011,10 | 13.144,30 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 14.524,30 | 1.117,25 |
| O. V. 3° | 837,00 | 101,77 | 938,77 | 12.204,01 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 13.500,01 | 1.038,46 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.⁴ E' il valore medio mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

FRIULI VENEZIA GIULIA

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------------------------|--------------|---------------------------|---|---|--------------------------|--------------------------|--|--|--|
| <i>Livello</i> ¹ | <i>PNB/M</i> | <i>Elemento Regionale</i> | <i>Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3)</i> | <i>Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13)</i> | <i>IMMC</i> ² | <i>IAMC</i> ³ | <i>Retribuzione condizionata: IMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7)</i> | <i>Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8)</i> | <i>Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13)⁴</i> |
| Q | 1.980,00 | 179,22 | 2.159,22 | 28.069,86 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 30.709,86 | 2.362,30 |
| 8° | 1.710,00 | 157,37 | 1.867,37 | 24.275,81 | 93,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 26.555,81 | 2.042,75 |
| 7° | 1.485,00 | 139,16 | 1.624,16 | 21.114,08 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 23.094,08 | 1.776,47 |
| 6° | 1.305,00 | 124,60 | 1.429,60 | 18.584,80 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 20.324,80 | 1.563,45 |
| 5° | 1.215,00 | 117,32 | 1.332,32 | 17.320,16 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 18.940,16 | 1.456,94 |
| 4° | 1.125,00 | 110,03 | 1.235,03 | 16.055,39 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 17.555,39 | 1.350,41 |
| 3° | 1.035,00 | 102,75 | 1.137,75 | 14.790,75 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 16.170,75 | 1.243,90 |
| 2° | 972,00 | 97,65 | 1.069,65 | 13.903,45 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 15.201,45 | 1.169,34 |
| 1° | 900,00 | 91,83 | 991,83 | 12.893,79 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 14.093,79 | 1.084,14 |
| O. V. 1° | 962,55 | 110,03 | 1.072,58 | 13.943,54 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 15.443,54 | 1.187,96 |
| O. V. 2° | 903,96 | 102,75 | 1.006,71 | 13.087,23 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 14.467,23 | 1.112,86 |
| O. V. 3° | 837,00 | 97,65 | 934,65 | 12.150,45 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 13.446,45 | 1.034,34 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.

² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.

³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.

⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

UMBRIA

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|--------------------|-------------------|--|---|--|
| Livello ¹ | PBNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IAMMC ² | IAMC ³ | Retribuzione condizionata: IAMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 170,12 | 2.150,12 | 27.951,56 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 30.591,56 | 2.353,20 |
| 8° | 1.710,00 | 149,52 | 1.859,52 | 24.173,76 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 26.453,76 | 2.034,90 |
| 7° | 1.485,00 | 132,34 | 1.617,34 | 21.025,42 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 23.005,42 | 1.769,65 |
| 6° | 1.305,00 | 118,60 | 1.423,60 | 18.506,80 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 20.246,80 | 1.557,45 |
| 5° | 1.215,00 | 111,73 | 1.326,73 | 17.247,49 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 18.867,49 | 1.451,35 |
| 4° | 1.125,00 | 104,87 | 1.229,87 | 15.988,31 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 17.488,31 | 1.345,25 |
| 3° | 1.035,00 | 98,00 | 1.133,00 | 14.729,00 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 16.109,00 | 1.239,15 |
| 2° | 972,00 | 93,19 | 1.065,19 | 13.847,47 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 15.143,47 | 1.164,88 |
| 1° | 900,00 | 87,69 | 987,69 | 12.839,97 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 14.039,97 | 1.080,00 |
| O. V. 1° | 962,55 | 104,87 | 1.067,42 | 13.876,46 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 15.376,46 | 1.182,80 |
| O. V. 2° | 903,96 | 98,00 | 1.001,96 | 13.025,48 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 14.405,48 | 1.108,11 |
| O. V. 3° | 837,00 | 93,19 | 930,19 | 12.092,47 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 13.388,47 | 1.029,88 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

VALLE D'AOSTA

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------------------------|---------------|---------------------------|---|---|---------------------------|---------------------------|--|--|--|
| <i>Livello</i> ¹ | <i>PNBNCM</i> | <i>Elemento Regionale</i> | <i>Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3)</i> | <i>Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13)</i> | <i>IAMMC</i> ² | <i>IAMMC</i> ³ | <i>Retribuzione condizionata: IAMMC (col. 6 x 12) + IAMMC (Col. 7)</i> | <i>Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8)</i> | <i>Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13)⁴</i> |
| Q | 1.980,00 | 170,12 | 2.150,12 | 27.951,56 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 30.591,56 | 2.353,20 |
| 8° | 1.710,00 | 149,52 | 1.859,52 | 24.173,76 | 93,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 26.453,76 | 2.034,90 |
| 7° | 1.485,00 | 132,34 | 1.617,34 | 21.025,42 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 23.005,42 | 1.769,65 |
| 6° | 1.305,00 | 118,60 | 1.423,60 | 18.506,80 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 20.246,80 | 1.557,45 |
| 5° | 1.215,00 | 111,73 | 1.326,73 | 17.247,49 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 18.867,49 | 1.451,35 |
| 4° | 1.125,00 | 104,87 | 1.229,87 | 15.988,31 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 17.488,31 | 1.345,25 |
| 3° | 1.035,00 | 98,00 | 1.133,00 | 14.729,00 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 16.109,00 | 1.239,15 |
| 2° | 972,00 | 93,19 | 1.065,19 | 13.847,47 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 15.143,47 | 1.164,88 |
| 1° | 900,00 | 87,69 | 987,69 | 12.839,97 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 14.039,97 | 1.080,00 |
| O. V. 1° | 962,55 | 104,87 | 1.067,42 | 13.876,46 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 15.376,46 | 1.182,80 |
| O. V. 2° | 903,96 | 98,00 | 1.001,96 | 13.025,48 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 14.405,48 | 1.108,11 |
| O. V. 3° | 837,00 | 93,19 | 930,19 | 12.092,47 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 13.388,47 | 1.029,88 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.

² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.

³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.

⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

PIEMONTE

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|--------------------|-------------------|--|---|--|
| Livello ¹ | PBNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IAMMC ² | IAMC ³ | Retribuzione condizionata: IAMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 160,33 | 2.140,33 | 27.824,29 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 30.464,29 | 2.343,41 |
| 8° | 1.710,00 | 141,06 | 1.851,06 | 24.063,78 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 26.343,78 | 2.026,44 |
| 7° | 1.485,00 | 125,00 | 1.610,00 | 20.930,00 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 22.910,00 | 1.762,31 |
| 6° | 1.305,00 | 112,15 | 1.417,15 | 18.422,95 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 20.162,95 | 1.551,00 |
| 5° | 1.215,00 | 105,72 | 1.320,72 | 17.169,36 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 18.789,36 | 1.445,34 |
| 4° | 1.125,00 | 99,30 | 1.224,30 | 15.915,90 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 17.415,90 | 1.339,68 |
| 3° | 1.035,00 | 92,88 | 1.127,88 | 14.662,44 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 16.042,44 | 1.234,03 |
| 2° | 972,00 | 88,38 | 1.060,38 | 13.784,94 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 15.080,94 | 1.160,07 |
| 1° | 900,00 | 83,24 | 983,24 | 12.782,12 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 13.982,12 | 1.075,55 |
| O. V. 1° | 962,55 | 99,30 | 1.061,85 | 13.804,05 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 15.304,05 | 1.177,23 |
| O. V. 2° | 903,96 | 92,88 | 996,84 | 12.958,92 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 14.338,92 | 1.102,99 |
| O. V. 3° | 837,00 | 88,38 | 925,38 | 12.029,94 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 13.325,94 | 1.025,07 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

VENETO

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|--------------------|--------------------|--|---|--|
| Livello ¹ | PBNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IAMMC ² | IAMMC ³ | Retribuzione condizionata: IAMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 133,74 | 2.113,74 | 27.478,62 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 30.118,62 | 2.316,82 |
| 8° | 1.710,00 | 118,10 | 1.828,10 | 23.765,30 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 26.045,30 | 2.003,48 |
| 7° | 1.485,00 | 105,06 | 1.590,06 | 20.670,78 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 22.650,78 | 1.742,37 |
| 6° | 1.305,00 | 94,63 | 1.399,63 | 18.195,19 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 19.935,19 | 1.533,48 |
| 5° | 1.215,00 | 89,41 | 1.304,41 | 16.957,33 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 18.577,33 | 1.429,03 |
| 4° | 1.125,00 | 84,19 | 1.209,19 | 15.719,47 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 17.219,47 | 1.324,57 |
| 3° | 1.035,00 | 78,98 | 1.113,98 | 14.481,74 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 15.861,74 | 1.220,13 |
| 2° | 972,00 | 75,33 | 1.047,33 | 13.615,29 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 14.911,29 | 1.147,02 |
| 1° | 900,00 | 71,16 | 971,16 | 12.625,08 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 13.825,08 | 1.063,47 |
| O. V. 1° | 962,55 | 84,19 | 1.046,74 | 13.607,62 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 15.107,62 | 1.162,12 |
| O. V. 2° | 903,96 | 78,98 | 982,94 | 12.778,22 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 14.158,22 | 1.089,09 |
| O. V. 3° | 837,00 | 75,33 | 912,33 | 11.860,29 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 13.156,29 | 1.012,02 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.

² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.

³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.

⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

MARCHE

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|-------------------|-------------------|---|---|--|
| Livello ¹ | PBNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IMMC ² | IAMC ³ | Retribuzione condizionata: IAMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 103,66 | 2.083,66 | 27.087,58 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 29.727,58 | 2.286,74 |
| 8° | 1.710,00 | 92,11 | 1.802,11 | 23.427,43 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 25.707,43 | 1.977,49 |
| 7° | 1.485,00 | 82,49 | 1.567,49 | 20.377,37 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 22.357,37 | 1.719,80 |
| 6° | 1.305,00 | 74,80 | 1.379,80 | 17.937,40 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 19.677,40 | 1.513,65 |
| 5° | 1.215,00 | 70,95 | 1.285,95 | 16.717,35 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 18.337,35 | 1.410,57 |
| 4° | 1.125,00 | 67,10 | 1.192,10 | 15.497,30 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 16.997,30 | 1.307,48 |
| 3° | 1.035,00 | 63,25 | 1.098,25 | 14.277,25 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 15.657,25 | 1.204,40 |
| 2° | 972,00 | 60,56 | 1.032,56 | 13.423,28 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 14.719,28 | 1.132,25 |
| 1° | 900,00 | 57,48 | 957,48 | 12.447,24 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 13.647,24 | 1.049,79 |
| O. V. 1° | 962,55 | 67,10 | 1.029,65 | 13.385,45 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 14.885,45 | 1.145,03 |
| O. V. 2° | 903,96 | 63,25 | 967,21 | 12.573,73 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 13.953,73 | 1.073,36 |
| O. V. 3° | 837,00 | 60,56 | 897,56 | 11.668,28 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 12.964,28 | 997,25 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

ABRUZZO

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|-------------------|-------------------|---|---|--|
| Livello ¹ | PBNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IMMC ² | IAMC ³ | Retribuzione condizionata: IMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 73,57 | 2.053,57 | 26.696,41 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 29.336,41 | 2.256,65 |
| 8° | 1.710,00 | 66,13 | 1.776,13 | 23.089,69 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 25.369,69 | 1.951,51 |
| 7° | 1.485,00 | 59,93 | 1.544,93 | 20.084,09 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 22.064,09 | 1.697,24 |
| 6° | 1.305,00 | 54,97 | 1.359,97 | 17.679,61 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 19.419,61 | 1.493,82 |
| 5° | 1.215,00 | 52,49 | 1.267,49 | 16.477,37 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 18.097,37 | 1.392,11 |
| 4° | 1.125,00 | 50,01 | 1.175,01 | 15.275,13 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 16.775,13 | 1.290,39 |
| 3° | 1.035,00 | 47,53 | 1.082,53 | 14.072,89 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 15.452,89 | 1.188,68 |
| 2° | 972,00 | 45,79 | 1.017,79 | 13.231,27 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 14.527,27 | 1.117,48 |
| 1° | 900,00 | 43,81 | 943,81 | 12.269,53 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 13.469,53 | 1.036,12 |
| O. V. 1° | 962,55 | 50,01 | 1.012,56 | 13.163,28 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 14.663,28 | 1.127,94 |
| O. V. 2° | 903,96 | 47,53 | 951,49 | 12.369,37 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 13.749,37 | 1.057,64 |
| O. V. 3° | 837,00 | 45,79 | 882,79 | 11.476,27 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 12.772,27 | 982,48 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.

² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.

³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.

⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

SICILIA

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|--------------------|-------------------|--|---|--|
| Livello ¹ | PBNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IAMMC ² | IAMC ³ | Retribuzione condizionata: IAMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 72,87 | 2.052,87 | 26.687,31 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 29.327,31 | 2.255,95 |
| 8° | 1.710,00 | 65,53 | 1.775,53 | 23.081,89 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 25.361,89 | 1.950,91 |
| 7° | 1.485,00 | 59,40 | 1.544,40 | 20.077,20 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 22.057,20 | 1.696,71 |
| 6° | 1.305,00 | 54,51 | 1.359,51 | 17.673,63 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 19.413,63 | 1.493,36 |
| 5° | 1.215,00 | 52,06 | 1.267,06 | 16.471,78 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 18.091,78 | 1.391,68 |
| 4° | 1.125,00 | 49,61 | 1.174,61 | 15.269,93 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 16.769,93 | 1.289,99 |
| 3° | 1.035,00 | 47,16 | 1.082,16 | 14.068,08 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 15.448,08 | 1.188,31 |
| 2° | 972,00 | 45,45 | 1.017,45 | 13.226,85 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 14.522,85 | 1.117,14 |
| 1° | 900,00 | 43,49 | 943,49 | 12.265,37 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 13.465,37 | 1.035,80 |
| O. V. 1° | 962,55 | 49,61 | 1.012,16 | 13.158,08 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 14.658,08 | 1.127,54 |
| O. V. 2° | 903,96 | 47,16 | 951,12 | 12.364,56 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 13.744,56 | 1.057,27 |
| O. V. 3° | 837,00 | 45,45 | 882,45 | 11.471,85 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 12.767,85 | 982,14 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

PUGLIA

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|--------------------|-------------------|--|---|--|
| Livello ¹ | PBNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IAMMC ² | IAMC ³ | Retribuzione condizionata: IAMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 67,28 | 2.047,28 | 26.614,64 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 29.254,64 | 2.250,36 |
| 8° | 1.710,00 | 60,69 | 1.770,69 | 23.018,97 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 25.298,97 | 1.946,07 |
| 7° | 1.485,00 | 55,21 | 1.540,21 | 20.022,73 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 22.002,73 | 1.692,52 |
| 6° | 1.305,00 | 50,82 | 1.355,82 | 17.625,66 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 19.365,66 | 1.489,67 |
| 5° | 1.215,00 | 48,62 | 1.263,62 | 16.427,06 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 18.047,06 | 1.388,24 |
| 4° | 1.125,00 | 46,43 | 1.171,43 | 15.228,59 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 16.728,59 | 1.286,81 |
| 3° | 1.035,00 | 44,23 | 1.079,23 | 14.029,99 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 15.409,99 | 1.185,38 |
| 2° | 972,00 | 42,70 | 1.014,70 | 13.191,10 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 14.487,10 | 1.114,39 |
| 1° | 900,00 | 40,94 | 940,94 | 12.232,22 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 13.432,22 | 1.033,25 |
| O. V. 1° | 962,55 | 46,43 | 1.008,98 | 13.116,74 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 14.616,74 | 1.124,36 |
| O. V. 2° | 903,96 | 44,23 | 948,19 | 12.326,47 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 13.706,47 | 1.054,34 |
| O. V. 3° | 837,00 | 42,70 | 879,70 | 11.436,10 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 12.732,10 | 979,39 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.

² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.

³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.

⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

CAMPANIA

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|-------------------|-------------------|---|---|--|
| Livello ¹ | PBNCM | Elemento Regionale | Retribuzione mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IMMC ² | IAMC ³ | Retribuzione condizionata: IMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 62,38 | 2.042,38 | 26.550,94 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 29.190,94 | 2.245,46 |
| 8° | 1.710,00 | 56,46 | 1.766,46 | 22.963,98 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 25.243,98 | 1.941,84 |
| 7° | 1.485,00 | 51,53 | 1.536,53 | 19.974,89 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 21.954,89 | 1.688,84 |
| 6° | 1.305,00 | 47,59 | 1.352,59 | 17.583,67 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 19.323,67 | 1.486,44 |
| 5° | 1.215,00 | 45,62 | 1.260,62 | 16.388,06 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 18.008,06 | 1.385,24 |
| 4° | 1.125,00 | 43,65 | 1.168,65 | 15.192,45 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 16.692,45 | 1.284,03 |
| 3° | 1.035,00 | 41,67 | 1.076,67 | 13.996,71 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 15.376,71 | 1.182,82 |
| 2° | 972,00 | 40,29 | 1.012,29 | 13.159,77 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 14.455,77 | 1.111,98 |
| 1° | 900,00 | 38,72 | 938,72 | 12.203,36 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 13.403,36 | 1.031,03 |
| O. V. 1° | 962,55 | 43,65 | 1.006,20 | 13.080,60 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 14.580,60 | 1.121,58 |
| O. V. 2° | 903,96 | 41,67 | 945,63 | 12.293,19 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 13.673,19 | 1.051,78 |
| O. V. 3° | 837,00 | 40,29 | 877,29 | 11.404,77 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 12.700,77 | 976,98 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.

² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.

³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.

⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

SARDEGNA

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|-------------------|-------------------|---|---|--|
| Livello ¹ | PENCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IMMC ² | LAMC ³ | Retribuzione condizionata: IMMC (col. 6 x 12) + LAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 59,58 | 2.039,58 | 26.514,54 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 29.154,54 | 2.242,66 |
| 8° | 1.710,00 | 54,05 | 1.764,05 | 22.932,65 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 25.212,65 | 1.939,43 |
| 7° | 1.485,00 | 49,43 | 1.534,43 | 19.947,59 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 21.927,59 | 1.686,74 |
| 6° | 1.305,00 | 45,75 | 1.350,75 | 17.559,75 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 19.299,75 | 1.484,60 |
| 5° | 1.215,00 | 43,90 | 1.258,90 | 16.365,70 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 17.985,70 | 1.383,52 |
| 4° | 1.125,00 | 42,06 | 1.167,06 | 15.171,78 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 16.671,78 | 1.282,44 |
| 3° | 1.035,00 | 40,21 | 1.075,21 | 13.977,73 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 15.357,73 | 1.181,36 |
| 2° | 972,00 | 38,92 | 1.010,92 | 13.141,96 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 14.437,96 | 1.110,61 |
| 1° | 900,00 | 37,45 | 937,45 | 12.186,85 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 13.386,85 | 1.029,76 |
| O. V. 1° | 962,55 | 42,06 | 1.004,61 | 13.059,93 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 14.559,93 | 1.119,99 |
| O. V. 2° | 903,96 | 40,21 | 944,17 | 12.274,21 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 13.654,21 | 1.050,32 |
| O. V. 3° | 837,00 | 38,92 | 875,92 | 11.386,96 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 12.682,96 | 975,61 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.

² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.

³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.

⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato n. 3

CALABRIA, BASILICATA E MOLISE

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|----------|--------------------|--|--|--------------------|--------------------|--|---|--|
| Livello ¹ | PRNCM | Elemento Regionale | Retribuzione fissa mensile (Col. 2 + Col. 3) | Retribuzione fissa annuale (col. 4 x 13) | IAMMC ² | IAMMC ³ | Retribuzione condizionata: IAMMC (col. 6 x 12) + IAMC (Col. 7) | Retribuzione fissa e condizionata annuale (Col. 5 + Col. 8) | Retribuzione Media mensile in tredicesimi (Col. 9 : 13) ⁴ |
| Q | 1.980,00 | 41,00 | 2.021,00 | 26.273,00 | 110,00 | 1.320,00 | 2.640,00 | 28.913,00 | 2.224,08 |
| 8° | 1.710,00 | 38,00 | 1.748,00 | 22.724,00 | 95,00 | 1.140,00 | 2.280,00 | 25.004,00 | 1.923,38 |
| 7° | 1.485,00 | 35,50 | 1.520,50 | 19.766,50 | 82,50 | 990,00 | 1.980,00 | 21.746,50 | 1.672,81 |
| 6° | 1.305,00 | 33,50 | 1.338,50 | 17.400,50 | 72,50 | 870,00 | 1.740,00 | 19.140,50 | 1.472,35 |
| 5° | 1.215,00 | 32,50 | 1.247,50 | 16.217,50 | 67,50 | 810,00 | 1.620,00 | 17.837,50 | 1.372,12 |
| 4° | 1.125,00 | 31,50 | 1.156,50 | 15.034,50 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 16.534,50 | 1.271,88 |
| 3° | 1.035,00 | 30,50 | 1.065,50 | 13.851,50 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 15.231,50 | 1.171,65 |
| 2° | 972,00 | 29,80 | 1.001,80 | 13.023,40 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 14.319,40 | 1.101,49 |
| 1° | 900,00 | 29,00 | 929,00 | 12.077,00 | 50,00 | 600,00 | 1.200,00 | 13.277,00 | 1.021,31 |
| O. V. 1° | 962,55 | 31,50 | 994,05 | 12.922,65 | 62,50 | 750,00 | 1.500,00 | 14.422,65 | 1.109,43 |
| O. V. 2° | 903,96 | 30,50 | 934,46 | 12.147,98 | 57,50 | 690,00 | 1.380,00 | 13.527,98 | 1.040,61 |
| O. V. 3° | 837,00 | 29,80 | 866,80 | 11.268,40 | 54,00 | 648,00 | 1.296,00 | 12.564,40 | 966,49 |

¹ O.V. = Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria.² Erogata per 12 mensilità all'anno per la parte di competenza, secondo le previsioni dell'art. 144 del CCNL.³ Erogata a giugno dell'anno successivo a quello di competenza, secondo le previsioni dell'art. 145 del CCNL.⁴ E' il valore medio lordo mensile della retribuzione equivalente di 13 mensilità.

Allegato 4

Indennità di Contingenza in Euro valida per tutta la vigenza del Contratto.

Essa è già conglobata nella P.B.N.C.M.

| <i>Livello</i> | <i>Contingenza mensile</i> |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Quadro | € 541,85 |
| 8° | € 535,99 |
| 7° | € 531,89 |
| 6° | € 528,38 |
| 5° | € 525,06 |
| 4° | € 522,13 |
| 3° | € 520,06 |
| 2° | € 518,42 |
| 1° e Lavoratori Discontinui | € 517,25 |
| Operatori di Vendita di 1° Categoria | € 522,13 |
| Operatori di Vendita di 2° Categoria | € 520,06 |
| Operatori di Vendita di 3° Categoria | € 518,42 |

Allegato 5

Disciplina specifica per il Personale addetto ai Servizi di Logistica e Trasporti

Vista la particolarità del settore, le Parti individuano la seguente disciplina specifica per il Personale addetto ai Servizi di Logistica e Trasporti.

Resta inteso che la presente disciplina, tenuto conto delle concrete situazioni della Cooperativa e del lavoro, nel rispetto delle esigenze di salvaguardia e sviluppo dell'attività, è cedevole rispetto agli Accordi di Secondo livello e potrà essere temporaneamente modificata dalla Contrattazione di Secondo livello.

Eventuali trattamenti *in pejus* potranno essere legittimati solo da ragioni oggettive di crisi della realtà aziendale, alle condizioni ed entro limiti temporali individuati tra la Cooperativa e la R.S.A. assistita.

Art. 1: Responsabilità dell'autista e del personale di scorta

- a) L'autista non deve essere comandato a effettuare operazioni di carico e scarico, fermo restando che deve collaborare affinché le operazioni sull'automezzo affidatogli siano effettuate nel rispetto delle condizioni di sicurezza e/o di buona prassi.
- b) L'autista, in solidarietà con l'eventuale personale di scorta, è responsabile del veicolo affidatogli, di tutto il materiale e delle merci ricevute in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili.
- c) È a carico della Cooperativa, l'onere di provare:
 - la responsabilità del lavoratore;
 - l'ammontare definitivo dei danni a lui imputabili.
- d) Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione, fermo restando l'obbligo per la Cooperativa di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli.
- e) Il lavoratore è obbligato a comunicare in modo formale e tempestivo i difetti e le anomalie da lui riscontrate.
- f) Nel caso che la Cooperativa abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, tale fatto non esime il lavoratore dall'obbligo di risarcire i danni a lui imputabili, per le parti residue non coperte (es. franchigie) e per gli eventuali incrementi dei premi, salvo che eventuali forme assicurative siano state stipulate dalla Cooperativa con il concorso economico dei lavoratori.
- g) L'autista è responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.
- h) Quando la Cooperativa e il lavoratore concordino l'opposizione ad un provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo, ivi compresa l'assistenza legale, sarà a carico della Cooperativa.
- i) Il conducente, prima di iniziare il servizio, dovrà assicurarsi che il mezzo sia in perfetto stato di funzionamento e che non manchi del necessario. In caso contrario, deve darne immediatamente avviso alla Cooperativa, la quale ha l'obbligo di disporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.
- j) Prima di interrompere il servizio, il conducente deve attivare tutte le strumentazioni fornite dalla Cooperativa e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti o danni al veicolo o alle merci.
- k) L'autista è tenuto alla corretta compilazione ed utilizzazione dei fogli di registrazione del cronotachigrafo ovvero della carta tachigrafica.
- l) L'autista è tenuto a custodire con diligenza le tessere ed altri strumenti di pagamento che riceve in consegna dalla Cooperativa rispondendo dell'eventuale smarrimento e/o dei danni diretti ed indiretti che dovessero derivare dalla negligente custodia e/o dall'uso improprio.

Allegato n. 5

L'autista può utilizzare le tessere ed altri strumenti di pagamento esclusivamente per compiere spese ricollegabili all'attività lavorativa.

- m) Gli Accordi di Secondo livello individueranno o adatteranno le concrete soluzioni alla realtà della Cooperativa.

Art. 2: Ritiro patente/Carta conducente

- a) L'autista al quale, per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, sia ritirata la patente necessaria per condurre il mezzo, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi, percependo un'indennità pari al 50% della Retribuzione Mensile Normale.
L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale presta il servizio.
- b) Qualora l'autista dia le dimissioni, o comunque, cessi il lavoro entro un anno dal ritiro della patente, la Cooperativa avrà diritto di trattenere dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, fino a concorrenza, il 75% delle indennità riconosciute durante il periodo di sospensione della patente. In caso di cessazione intervenuta oltre il 12° mese dal ritiro della patente, la percentuale di trattenuta delle indennità riconosciute, diminuirà del 2% per ciascun mese effettivamente lavorato oltre il 12° mese.
- c) La Cooperativa potrà assicurarsi contro il rischio del ritiro della patente degli autisti.
- d) Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine di 6 mesi, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui la Cooperativa lo destina, la Cooperativa procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista sarà riconosciuta l'indennità sostitutiva del preavviso e le altre competenze di fine rapporto maturate con conguaglio, sempre fino a concorrenza, del 75% delle indennità già erogate dalla Cooperativa durante la sospensione.
- e) Nell'ipotesi in cui il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti o fatti addebitabili all'autista fuori dalle proprie mansioni, la Cooperativa non erogherà l'indennità di cui al comma a) del presente articolo.
- f) Il lavoratore al quale sia ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto la Cooperativa del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è passibile di licenziamento per giusta causa ed è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dalla Cooperativa.

Art. 3: Piccola manutenzione e pulizia macchine

- a) Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo necessaria a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro.
- b) Qualora esse siano previste ed effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Art. 4: Mensa della Cooperativa/indennità di mensa

- a) Qualora non esista una mensa della Cooperativa, sarà corrisposta ai lavoratori un'indennità sostitutiva di € 5,29 giornalieri per ogni giorno di effettiva prestazione di lavoro.

Allegato n. 5

- b) In alternativa alla disciplina che precede, la Cooperativa potrà optare per la concessione di un buono pasto o, in caso di trasferta, per il riconoscimento del costo dei pasti secondo le norme della Cooperativa.
- c) L'eventuale fruizione dei servizi mense avverrà alle condizioni concordate localmente.
- d) Il lavoratore che, per sua volontà, non usufruisca della mensa, là dove essa esista in Cooperativa, non avrà diritto alla predetta indennità sostitutiva, né a ricevere il buono pasto.
- e) L'indennità sostitutiva di mensa non va considerata come elemento utile per il calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie, della tredicesima e della erogazione annuale.

Art. 5: Alloggio al personale

- a) I Lavoratori che fruiscono dell'alloggio della Cooperativa "a rotazione", sono tenuti a rimborsare alla Cooperativa il corrispettivo di € 2,00 per ciascun pernottamento.
- b) Nel caso di alloggio utilizzato in modo esclusivo, il corrispettivo che il Lavoratore dovrà rimborsare alla Cooperativa sarà di € 100,00 mensili.
- c) Quando la Cooperativa, per esigenze di servizio, chieda al Lavoratore di restare continuativamente a disposizione della Cooperativa stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Allegato 6

Disciplina specifica per il Personale Artistico o addetto allo Spettacolo

Vista la particolarità del settore, le Parti individuano la seguente disciplina specifica per il Personale Artistico o addetto allo Spettacolo.

Resta inteso che la presente disciplina, tenuto conto delle concrete situazioni della Cooperativa e del lavoro, nel rispetto delle esigenze di salvaguardia e sviluppo dell'attività, è cedevole rispetto agli Accordi di secondo livello e potrà essere temporaneamente modificata dalla Contrattazione di secondo livello.

Eventuali trattamenti *in pejus* potranno essere legittimati solo da ragioni oggettive di crisi della realtà aziendale, alle condizioni ed entro limiti temporali individuati tra la Direzione della Cooperativa e la R.S.A. assistita.

Art. 1: Indennità disc jockey

- a) Al disc jockey sarà corrisposta una speciale indennità giornaliera di € 2,00 (due/00) a titolo di rimborso forfetario, per ciascuna giornata di effettiva prestazione lavorativa, per l'utilizzo di materiale di consumo di supporti discografici, materiali di aggiornamento, attrezzature tecniche apportati dal disc jockey ed utilizzati dallo stesso durante la prestazione lavorativa.
- b) Tale indennità non è computabile a nessun effetto nella retribuzione.

Art. 2: Abiti di scena

- a) Nel caso che lo spettacolo necessiti di abiti di scena, trucchi e acconciature particolari per specifica richiesta della Cooperativa, questi saranno forniti gratuitamente dalla Cooperativa.

Art. 3: Risoluzione anticipata della scrittura

- a) Il personale che sia licenziato prima del termine della scrittura senza giusta causa o giustificato motivo o per colpa o fatto imputabile alla Cooperativa, avrà diritto ad un indennizzo pari all'80% dell'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine della scrittura.
- b) Ove la scrittura sia risolta per colpa o fatto imputabile al lavoratore l'indennizzo suddetto, esaurita la procedura di contestazione, spetterà alla Cooperativa, che avrà diritto a trattenerlo dalle competenze dovute al dipendente stesso.

Art. 4: Forfettizzazioni

- a) Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto di lavoro nello spettacolo, la Cooperativa liquiderà la gratifica natalizia e l'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti (art. 94), contestualmente alla corresponsione mensile della retribuzione.
- b) A questo fine le retribuzioni dovranno essere integrate di un importo pari al 10,65% della Retribuzione Giornaliera Normale, corrispondente al totale delle incidenze percentuali sulla retribuzione dei suddetti istituti, come appresso specificati:
 - gratifica natalizia: 8,33%;
 - indennità sostitutiva permessi: 2,32%.

*Allegato 7***Accordo Quadro Interfederale UNCI, ANPIT e CISAL del 2 febbraio 2015
sugli assetti dei livelli della contrattazione e sulle regole della stessa**

PREMESSO CHE:

UNCI, Unione Nazionale Cooperative Italiane**ANPIT, Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario**

e

CISAL, Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

intendono avviare la stipula di Contratti di lavoro che regolino i rapporti dei Dipendenti e Soci Lavoratori operanti nei settori industria, commercio, servizi, turismo, trasporto, agricoltura ed in altri importanti settori dell'economia del Paese e che, a tal fine, concordano le regole cui dovranno attenersi unitamente alle rispettive Federazioni nella stipula dei diversi Contratti Nazionali di lavoro e nella Contrattazione di Secondo livello.

TUTTO CIÒ PREMESSO

UNCI, ANPIT e CISAL, in seguito denominate anche "le Parti", confermano che obiettivi prioritari dell'intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nei settori regolamentati dai CCNL delle rispettive Federazioni.

Le Parti intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e, per quanto compatibile, nel livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori.

Le parti concordano sul modello contrattuale su 2 livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado incidere sull'economia e di dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva.

Fondamentale al riguardo è l'implementazione di un sistema basato sulla flexicurity che l'Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l'abbattimento dei costi del lavoro.

Le Parti annettono particolare rilevanza alla Contrattazione di secondo livello territoriale/aziendale, che non trovando un grande riscontro, al fine d'incentivarla hanno introdotto nei CCNL sottoscritti, gli Istituti dell'Indennità Mensile (IMMC) ed Annuale (IAMC) di Mancata Contrattazione che, introducendo meccanismi automatici di maggiore retribuzione, incentivano le aziende e gli stessi Lavoratori a definire in sede di trattativa Aziendale progetti finalizzati all'aumento condizionato e variabile delle retribuzioni, usufruendo delle defiscalizzazioni di Legge. Le Parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro incardinato presso gli Enti bilaterali di emanazione della loro contrattazione, ai quali demandano espressamente la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e di formazione.

SCHEMI CONTRATTUALI CHE LE FEDERAZIONI DOVREBBERO RIPROPORRE NEI RISPETTIVI RINNOVI DEI CCNL

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria

1.1 Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria **ha validità triennale** sia per la parte normativa che per la parte economica e fissa trattamenti certi per i Lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale.

Le Parti, in alternativa alle previsioni del Protocollo sulla politica dei redditi e occupazione del 23/01/1993, richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei ministri a Roma il 22/01/2009.

1.2 Indice di riferimento IPCA. Il presente Accordo Interconfederale identifica il tasso di inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria nell'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

1.3 Campo di applicazione. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre disciplina il diritto di informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici nonché, attraverso appositi accordi, le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del welfare, possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della Contrattazione di secondo livello.

1.4 Procedure di rinnovo dei Contratti Nazionali e di Secondo livello (Territoriali o di Cooperativa). Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modalità univoche, che troveranno applicazione anche nella Contrattazione di secondo livello e dovranno consentire la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa.

A tal fine la Parte che intende dare disdetta del contratto nazionale deve notificarlo nei 6 mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

L'Associazione che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivo di 9 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il rifiuto della sospensione dell'azione o il mancato rispetto delle clausole di raffreddamento concordate determinerà il mancato riconoscimento, dalla data di scadenza del Contratto precedente, di una copertura economica, c.d. "*Una Tantum*", nella misura che sarà stabilita nei singoli Contratti Collettivi Nazionali di lavoro di categoria, a favore dei Lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'Accordo di rinnovo.

Tale misura, in linea di massima, sarà pari al differenziale mensile di rinnovo per i mesi decorrenti dalla scadenza del CCNL fino alla decorrenza del nuovo, dedotte le eventuali "*Indennità di vacanza contrattuale*" già percepite.

Allegato n. 7

In applicazione del punto 6. del citato Accordo Quadro del 22 gennaio 2009, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai Lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "*Indennità di Vacanza Contrattuale*", calcolato nel seguente modo: fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'*Indennità di Vacanza Contrattuale* sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2. L'Osservatorio nazionale incardinato presso l'Ente Bilaterale, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, determinerà, con i criteri che precedono, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento. Dalla data di decorrenza del nuovo CCNL, l'*Indennità di Vacanza Contrattuale* cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL le Parti valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

2. La Contrattazione Collettiva di Secondo livello

2.1 Ambito di applicazione - La Contrattazione Collettiva di Secondo livello sarà svolta in sede Territoriale o di Cooperativa ed ha una durata di 3 anni.

Essa riguarda materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche in rapporto al differente costo della vita sul territorio.

Tali Premi dovranno tener conto delle compatibilità in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) qualifiche o livelli esistenti in Cooperativa correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente Contratto;
- b) costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'Apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
- c) Premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- d) previsione di Ristorini per i Soci Lavoratori e loro regolamentazione;
- e) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. rese mediante il sistema di bilateralità;
- f) casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
- g) adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- h) deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal Contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nella Cooperativa che svolga servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle 24 ore; modi di

Allegato n. 7

godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze della Cooperativa;

- i) ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- j) determinazione dei turni feriali nei casi di mancata interruzione feriale collettiva dell'attività;
- k) modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- l) regolamentazione dell'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
- m) attuazione della disciplina della formazione professionale da effettuarsi per il tramite degli Organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli Organismi paritetici regionali o provinciali;
- n) durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- o) casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- p) definizione di Accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- q) organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o di Cooperativa, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- r) impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie, anche alla luce degli emanandi Decreti Attuativi del punto f) comma 7 dell'art. 1 della Legge Delega 183/2014;
- s) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi della Cooperativa, quando tali deroghe siano poste a salvaguardia dell'occupazione;
- t) eventuali ulteriori materie demandate alla Contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta, almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali.

2.2 Indennità Mensile (IMMC) e Indennità Annuale (IAMC) di Mancata Contrattazione.

A favore dei Dipendenti di Cooperative che non percepiscono trattamenti economici collettivi eccedenti quelli spettanti in base al presente CCNL e per i Soci Lavoratori e/o Coimprenditori, per i quali non siano previsti piani di ritorno in funzione dei risultati, sarà riconosciuta dai singoli Contratti Collettivi Nazionali di categoria, la corresponsione nel mese di competenza di una somma lorda a titolo di Indennità Mensile di Mancata Contrattazione Mensile (IMMC), pari ad una percentuale della Paga Base Nazionale Mensile. Detto importo sarà rapportato alla presenza del Lavoratore ed erogato in ciascun mese solare, nell'importo effettivamente spettante. Per i Lavoratori a tempo parziale l'ammontare dell'IMMC sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Allegato n. 7

In aggiunta, ai Lavoratori, sarà riconosciuto a titolo di Indennità Annuale di Mancata Contrattazione (IAMC) un importo pari ad una percentuale della Paga Base Nazionale, proporzionato alla presenza nei 12 mesi di calendario dell'anno precedente. L'indennità sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, qualora non sia intervenuta la contrattazione di secondo livello.

Le Indennità di Mancata Contrattazione decadono dall'ultimo giorno del mese antecedente alla decorrenza dei benefici della Contrattazione di secondo livello, ivi compresa quella relativa ai ristorni per i Soci Lavoratori dipendenti di Cooperative.

Nel caso di "stratificazione" delle Contrattazioni di secondo livello quale, per esempio, contrattazione aziendale in una regione ove già esistente una contrattazione regionale o provinciale di secondo livello, le parti, riconoscendo il fondamentale valore della contrattazione decentrata e nel rispetto del principio di sussidiarietà, concordano i seguenti criteri di prevalenza:

- a) la contrattazione aziendale di Cooperativa;
- b) la contrattazione provinciale o settoriale;
- c) la contrattazione regionale;
- d) la contrattazione nazionale.

Per quanto precede, la Contrattazione aziendale, salvo diversa esplicita previsione della stessa, dovrà intendersi sostitutiva di quella provinciale, settoriale, regionale o delle indennità di cui sopra anche qualora il trattamento complessivamente risultante fosse, in particolari casi od in particolari situazioni, singolarmente o collettivamente inferiore di quello sostituito.

2.3 Elemento Perequativo Regionale (EPR). L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%. A parziale recupero di tale differenziale di costo le Parti introducono nel CCNL l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 mensilità. Tale elemento perequativo recupera circa 1/5 del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni e nelle eventuali Contrattazioni di secondo livello le Parti consigliano di tener conto di tale parziale copertura al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale. Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere "*in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione. In sede di rinnovo del CCNL le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA.

2.4 Deroche per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo. I Contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che, in sede territoriale, fra le Parti siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

Allegato n. 7

2.5 Controversie. Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei Contratti saranno disciplinate fra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di commissioni istituite ad hoc negli Enti Bilaterali, con apposito Regolamento tra loro concordato.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui 1 nominato da UNCI e ANPIT, 1 dalla CISAL e 1 di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma. Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà insediarsi entro i successivi 30 giorni.

Il lodo sarà vincolante per le Parti.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di Legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

Letto, firmato e sottoscritto in Roma, presso la sede della CISAL, in data 2 febbraio 2015.

Per UNCI

*Il Presidente Nazionale
Pasquale Amico*

Per ANPIT

*Il Presidente Nazionale
Federico Iadicicco*

Per CISAL

*Il Segretario Confederale
con delega al settore privato
Fulvio De Gregorio*

*Allegato 8***Accordo Interconfederale ANPIT - UNCI/CISAL, CISAL Terziario, FAILMS CISAL Metalmeccanici e CISAL Edili del 10 febbraio 2015**

“Esenzione dalla contribuzione alle Casse Edili per Coimprenditori e Lavoratori di Aziende e Cooperative che operano all’interno dei Cantieri edili”

Tra:

Confederazione ANPIT rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco

Confederazione UNCI rappresentata dal Presidente Pasquale Amico

e

Confederazione CISAL rappresentata dal Segretario Confederale Francesco Cavallaro

Federazione CISAL Terziario rappresentata dal Segretario Vincenzo Caratelli

Federazione FAILMS CISAL Metalmeccanici rappresentata dal Segretario Generale Fulvio De Gregorio

Federazione CISAL Edili rappresentata dal Segretario Rosario Costa

a conclusione delle trattative condotte per una disciplina comune di garanzia per i lavoratori Dipendenti o Soci Lavoratori di Aziende e Cooperative che applicano un CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe e che svolgono lavorazioni, anche presso i Cantieri edili.

PREMESSA:*Sulle Casse Edili*

Storicamente, il settore dell’edilizia era caratterizzato da frequenti sospensioni del lavoro con cambi di titolarità del rapporto al termine di ogni cantiere.

Si determinava così la probabilità che la tredicesima mensilità e l’indennità di ferie dovute ai Lavoratori fossero erogate in modo frazionato e che non maturassero gli aumenti periodici di anzianità (cd. “scatti”).

A rimedio degli inconvenienti, la Contrattazione Collettiva, nell’immediato dopoguerra, ha istituito le Casse Edili Provinciali, il cui scopo era di assumere mutualisticamente prestazioni come la gratifica natalizia, le ferie e gli scatti di anzianità, equiparando così effettivamente i benefici tra i lavoratori edili e quelli dell’industria.

Evoluzione nei Cantieri

Nell’immediato dopoguerra le imprese erano piccole e territorialmente radicate e i lavoratori operavano in sedi o Cantieri della propria Provincia.

Allegato n. 8

Negli anni '60 e '70 vi è stato un prorompente sviluppo dell'edilizia non abitativa e per la costruzione di grandi opere, con il conseguente progressivo accorpamento delle imprese e i lavoratori sono stati sempre più richiesti a prestare l'opera in ambiti interprovinciali.

Inoltre, si è accentuata la complessità degli edifici che, da eminentemente edili, sono diventati tecnologici, con la diffusione d'impianti e servizi di eterogenea e notevole tecnicità, richiedenti perciò competenze specialistiche per la posa di facciate continue, d'impianti elettrici, meccanici, idraulici e termotecnici, normalmente ad opera di subappaltatori specializzati estranei al settore edile, al cui personale si applicavano Contratti dell'Industria (*metallmeccanica, legno, vetro, ecc.*), pur operando all'interno dei cantieri edili.

Le macchine hanno fatto quasi scomparire i lavori di manovalanza e nei cantieri operano lavoratori edili e non edili, con specializzazioni tra loro non fungibili, in condizioni di stabilità, in quanto ciascuno di essi rientra nel patrimonio professionale della rispettiva azienda.

Così è ora normale che un'azienda abbia una pluralità di lavoratori dipendenti operanti in aree di diversa specifica competenza, in condizioni di stabilità al pari dei normali lavoratori dell'industria. Per quanto precede, le Casse Edili Provinciali hanno così perso la loro primitiva funzione.

Crisi e difficoltà gestionali

I dati Istat sulle ore lavorate nel settore delle costruzioni hanno i seguenti indici:

- 2008: 120,00;
- 2009: 109,50;
- 2010: 100,00;
- 2011: 96,70;
- 2012: 85,70;
- 2013: 76,00.

Tale gravissima caduta (-35,88%!) costringe tutte le parti a rivedere gli assetti organizzativi ed a contenere i costi.

In tale ottica, le Casse Edili Provinciali, oltre a non essere più necessarie per garantire le prestazioni ai Lavoratori, sono strutture organizzativamente troppo onerose per i Datori di lavoro e, non più rispondenti alle reali esigenze.

Basti pensare al lavoratore che, pur dipendente della medesima impresa, presta la sua opera sia in un reparto aziendale che in cantieri di diverse province. Per la parte "edile", si vedrebbe liquidate le ferie, al di fuori dei periodi d'effettivo godimento (per alcune Casse a giugno, per altre ad agosto) e in quota da tutte le diverse Casse Edili Provinciali, ove ha prestato l'opera.

L'Azienda, nel mese di competenza, liquiderà i ratei di ferie godute per il lavoro prestato in reparto.

Anche la tredicesima mensilità, sarà percepita per le quote maturate dalle varie Casse Edili Provinciali dei luoghi ove è stata prestata l'opera nel corso dell'anno, e tutto ciò **anche in presenza di un unico rapporto lavorativo**.

È evidente come il lavoratore si trovi in condizioni di oggettiva difficoltà nel valutare la correttezza del dovuto, anche per la discrasia temporale tra godimento ed erogazione. Il risultato, non è più una garanzia aggiuntiva per i lavoratori, ma solo un'inutile complicazione.

Le esposte difficoltà sono particolarmente aggravate dal fatto che oggi le lavorazioni edili, sono effettuate prevalentemente da lavoratori dell'Est Europeo, che hanno un'elevata fluidità nel domicilio e che rischiano di non percepire integralmente quanto a loro è dovuto.

*Allegato n. 8**Soluzioni*

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo, effettuano l'opzione di abbandonare il servizio mutualistico rappresentato dalle Casse Edili, in favore dei **principi legali di stabilizzazione dei rapporti di lavoro** e dell'**assunzione datoriale generalizzata degli oneri relativi al pagamento delle ferie, delle mensilità differite, degli aumenti periodici di anzianità** ecc., così come avviene per tutti i lavoratori subordinati.

Ciò anche perché, la maggior parte delle Aziende e delle Cooperative aderenti alle Associazioni in epigrafe, opera indifferentemente nei vari settori (*Servizi, Metallmeccanico, Edili*) e, sarebbe discriminante trattare economicamente e normativamente, a parità di mansioni, alcuni lavoratori in modo diverso da altri, solo per una diversa temporanea sede di lavoro, qual'è il cantiere edile.

I lavoratori ed i Coimprenditori delle Aziende e Cooperative, potranno svolgere nei Cantieri anche lavori edili preparatori o complementari all'attività prevalente della Cooperativa non edile, ciò anche alla luce dell'Interpello n. 18 del 1° agosto 2012 del *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, che è in linea con le scelte sopra indicate.

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI ADDIVENGONO AL PRESENTE ACCORDO:

ART. 1: PARITÀ DI CONDIZIONI ECONOMICHE E NORMATIVE

Le Parti concordano che tutti i CC.CC.NN.LL. sottoscritti dalle Associazioni e dalle Federazioni da esse rappresentate prevedano che anche ai Lavoratori che svolgono attività presso i Cantieri Edili abbiano diritto a tutti gli istituti normativi e retributivi previsti dal CCNL applicato per la generalità dei lavoratori, ivi compresi i contributi all'Ente Bilaterale di categoria, al fine di assicurare le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Pubblico.

Inoltre, gli istituti di sede quali la mensa, in atto per i Dipendenti e/o per i Soci Lavoratori della Cooperativa o dell'Azienda dovranno essere mantenuti, eventualmente nei rispettivi importi sostitutivi individuati dalla Contrattazione di Secondo livello, anche ai Lavoratori che operano all'interno dei Cantieri edili.

Resta inteso che per "*Lavoratori che operano all'interno dei Cantieri edili*", s'intendono i dipendenti delle Aziende o delle Cooperative non edili che sono temporaneamente addetti a lavori edili o a lavori preparatori o accessori o d'impiantistica non edile, all'interno di un Cantiere edile.

ART. 2: DETTAGLIO DEGLI OBBLIGHI DATORIALI

Le Aziende e le Cooperative avranno nei confronti dei Lavoratori e/o Soci Lavoratori che operano all'interno dei Cantieri edili, tutti gli obblighi previsti dal CCNL applicato, ivi compresi quelli sulla maturazione degli aumenti periodici di anzianità, sul pagamento all'atto del loro effettivo godimento delle ferie, dei permessi e della tredicesima mensilità, o la loro liquidazione al momento della cessazione del rapporto di lavoro, o negli altri casi contrattualmente e legalmente previsti. A garanzia della totalità delle prestazioni, i Datori di lavoro che applicano un CCNL che recepisce il presente Accordo Interconfederale dovranno iscrivere tutti i loro lavoratori anche all'Ente Bilaterale Contrattuale (ENBIMS o ENBIC), versando i relativi contributi, ivi compresi quelli sull'Assistenza Sanitaria Integrativa.

ART. 3: ESONERO DALL'ISCRIZIONE ALLA CASSA EDILE

Le Aziende e le Cooperative che applicano un CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe che ha recepito il presente Accordo Interconfederale, con il corretto adempimento di tutti gli obblighi ivi previsti (retributivi, previdenziali, assicurativi e con il versamento dei contributi all'Ente Bilaterale) non saranno soggette all'iscrizione e ai versamenti alla Cassa Edile, anche quando i loro lavoratori prestano opera edile o non edile in cantieri edili.

Allegato n. 8

ART. 4: RISPETTO DEGLI ADEMPIMENTI DI SICUREZZA SUL LAVORO NEI CANTIERI

Le Aziende e le Cooperative i cui lavoratori operano all'interno di un Cantiere edile dovranno vigilare sulla sicurezza dei lavori affidati, sui lavori vietati al Subappalto e sull'applicazione ai propri Lavoratori e/o Coimprenditori delle disposizioni e delle prescrizioni del Piano di Sicurezza e Coordinamento.

I Lavoratori e i Soci Lavoratori che operano nei cantieri dovranno ricevere la formazione, l'informazione, l'istruzione e i D.P.I. previsti dal Piano di Sicurezza e di Coordinamento delle Opere e dalla Legge.

I Lavoratori ed i Soci Lavoratori dovranno adeguarsi alle prescrizioni del Coordinatore per la Sicurezza del Cantiere, senza che tale fatto implichi subordinazione o ingerenza disciplinare.

ART. 5: ASSICURAZIONI INTEGRATIVE

Negli Accordi di Secondo Livello tra Aziende e Cooperative, i cui lavoratori operano prevalentemente all'interno dei Cantieri, si privilegerà la contrattazione di assicurazioni integrative, a favore delle Aziende o Cooperative stesse, a garanzia di coperture aggiuntive a quelle INAIL per tali Lavoratori, correlate all'aggravamento dei rischi presenti nei Cantieri stessi.

ART. 6: MAGGIORAZIONI PER LAVORI DISAGEVOLI

Nei CC.CC.NN.LL. delle Federazioni sottoscrittrici del presente Accordo, o rappresentate dalle Confederazioni in epigrafe, o nella Contrattazione di Secondo livello, si prevederanno anche le eventuali voci di maggiorazione della retribuzione oraria per i lavori effettuati presso i Cantieri, ogniqualvolta essi presentino particolari rischi di disagio (*microclima, lavori in quota, lavori effettuati in posizioni o luoghi disagiati, ecc.*), in modo che vi sia adeguato ristoro economico della maggiore onerosità del lavoro prestato.

ART. 7: DURC

L'INPS e l'INAIL, con l'integrale applicazione di quanto previsto nel presente Accordo Interconfederale, non potranno rifiutare l'emissione del DURC alle Aziende e Cooperative aderenti alle Associazioni firmatarie e che applicano il CCNL da esse sottoscritto, per la sola mancata iscrizione dei loro lavoratori alle Casse Edili Provinciali.

ART. 8: RECEPIMENTO

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo Interconfederale sulle Casse Edili s'impegnano a recepirne la disciplina in tutti i CCNL tra loro sottoscritti.

ART. 9: OSSERVATORIO

Le Parti concordano che gli eventuali contenziosi sulla pretesa di versamenti alle Casse Edili di contributi aggiuntivi a quelli dovuti all'INPS, sollevati nei confronti di Aziende o Cooperative aderenti ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici il presente Accordo Interconfederale, siano assistiti dall'Ente Bilaterale Nazionale di categoria e invitano le Aziende e le Cooperative a dare tempestiva notizia all'Osservatorio, costituito presso l'ENBIMS, di qualsiasi eventuale invito, richiesta o contestazione in merito all'applicazione del presente Accordo Interconfederale.

Allegato n. 8

ART. 10: DEPOSITO

Il Presente Accordo Interconfederale, come previsto dalla Legge, sarà depositato entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione presso il CNEL, il Ministero del Lavoro e gli Enti Previdenziali e Assicurativi (INPS e INAIL).

Roma, 10 febbraio 2015.

Letto, confermato e sottoscritto.

Confederazione ANPIT

Federico Iadicicco

Confederazione UNCI

Pasquale Amico

Confederazione CISAL

Francesco Cavallaro

Federazione CISAL Terziario

Vincenzo Caratelli

**Federazione FAILMS CISAL
Metalmeccanici**

Fulvio De Gregorio

Federazione CISAL Edili

Rosario Costa

Allegato 9

Sintesi delle materie delegate dal CCNL alla Contrattazione di Secondo Livello

La Contrattazione di Secondo Livello potrà disciplinare le seguenti materie:

Sull'inquadramento del personale

- 1) Qualifiche o livelli esistenti in Cooperativa correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente Contratto.

Sul Trattamento economico

- 2) Premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- 3) Previsione di Ristorni per i Soci Lavoratori e loro regolamentazione;
- 4) Retribuzione Variabile per gli Operatori di Vendita;
- 5) Per le attività di edilizia: maggiorazioni percentuali, o quote fisse orarie, per i lavori effettuati in quota o in posizioni o luoghi disagiati.
- 6) Casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità e dei permessi in ratei mensili.

Sulla Bilateralità

- 7) Costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'Apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
- 8) Sostituzione della "Gestione Speciale di Base" per le prestazioni integrative al S.S.N. con analogo assicurazione già presente in Cooperativa;
- 9) Ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. rese mediante il sistema di bilateralità previsto al Titolo XLIII.

Sull'Orario di lavoro

- 10) Adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- 11) Deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal Contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nella Cooperativa che svolga servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle 24 ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze della Cooperativa;
- 12) Deroghe al riposo giornaliero e settimanale;
- 13) Ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- 14) Determinazione dei turni feriali nei casi di mancata interruzione feriale collettiva dell'attività;
- 15) Casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- 16) Forfetizzazione del Lavoro Straordinario;
- 17) Modalità di flessibilità di recupero e maggiorazioni per il Lavoro Straordinario.

*Allegato n. 9*Sui Contratti di lavoro

- 18) Modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale;
- 19) Per il Contratto a Tempo Determinato:
 - a. individuazione delle Cooperative, attività e/o delle mansioni soggette a stagionalità e, cioè, che presentano significativi periodi di rarefazione od intensificazione del lavoro;
 - b. definizione, quando previsto, dell'"*Indennità di fine stagione*" nelle Cooperative che occupano lavoratori stagionali;
 - c. definizione delle deroghe legalmente ammesse al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi della Cooperativa;
 - d. definizione di eventuali trattamenti correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili e/o la definizione di ulteriori benefici ed oneri correlati alle prestazioni rese dagli Organismi Bilaterali (En.Bi.M.S.) ai lavoratori a tempo determinato;
 - e. riduzione dei periodi intercorrenti tra Contratti a tempo determinato.
- 20) Per il Contratto di Telelavoro:
 - a. Disciplina dell'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici;
 - b. Condizioni del diritto alla reversibilità del contratto;
 - c. L'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni della Cooperativa;
 - d. Il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
 - e. L'eventuale fascia di reperibilità;
 - f. La determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
 - g. Le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.
- 21) Regolamentazione all'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
- 22) Definizione di Accordi particolari in materia di mercato del lavoro.

Sulla Formazione

- 23) Attuazione della disciplina della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli Organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli Organismi paritetici regionali o provinciali;
- 24) Durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- 25) Durata e modi di formazione durante il periodo di prova.

Sugli Incontri sindacali

- 26) Organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o di Cooperativa, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti.

Allegato n. 9

Su particolari istituti e previsioni

- 27) Impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie, anche alle luce degli emanandi Decreti Attuativi del punto f) comma 7 dell'art. 1 della Legge Delega 184/2014;
- 28) Disciplina del trattamento in caso di trasferimento, trasferta, distacco e/o reperibilità.

In materia di crisi aziendale

- 29) Deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi della Cooperativa, quando tali deroghe siano poste a salvaguardia dell'occupazione;
- 30) Solidarietà Contrattuale Difensiva;
- 31) Richiesta di Ammortizzatori Sociali (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, Straordinaria e in Deroga, Contratti di Solidarietà).
- 32) Eventuali ulteriori materie demandate alla Contrattazione di secondo livello dalla Legge.

Allegato 10

Sintesi contrattuale

*(Quale strumento di lavoro, si riportano gli aspetti caratterizzanti il CCNL.
Per tutto quanto non previsto in Allegato 10 si rinvia al CCNL. Tale sintesi non sostituisce il CCNL.)*

| Descrizione | | Pag. |
|--------------------|--|-------------|
| Note generali: | ✓ Ambito di applicazione del CCNL | 252 |
| Sezione Economica: | ✓ Durata ed inquadramento Apprendisti | 255 |
| | ✓ Maggiorazioni retributive | 254-255 |
| | ✓ Tabelle retributive (P.B.N.C.M., I.M.M.C., I.A.M.C., Elemento Perequativo Regionale) | 252-254 |
| Sezione Normativa: | ✓ Classificazione del Personale | 256-260 |
| | ✓ Disciplina particolare per i Quadri | 260 |
| | ✓ Mansioni del Lavoratore | 260-261 |
| | ✓ Orario di lavoro (definizione, sospensione, lavoro discontinuo, ferie) | 261-262 |
| | ✓ Riposo giornaliero e settimanale | 262 |
| | ✓ Tipologie contrattuali: | |
| | ❖ Apprendistato | 263 |
| | ❖ Contratto difensivo | 265 |
| | ❖ Contratto espansivo | 265 |
| | ❖ Lavoratori di prima assunzione | 263 |
| | ❖ Lavoro a tempo parziale | 262-263 |
| | ❖ Lavoro intermittente | 264 |
| | ❖ Lavoro ripartito | 265 |
| | ❖ Somministrazione di lavoro | 264-265 |
| | ❖ Telelavoro | 264 |
| | ❖ Tempo determinato | 264 |
| | ✓ Istituti contrattuali: | |
| | ❖ Aspettativa non retribuita per ragioni di salute | 273 |
| | ❖ Banca delle Ore | 266 |
| | ❖ Congedo per matrimonio | 270 |
| ❖ Definizioni | 267 | |

Allegato n. 10

| | | |
|---|--|---------|
| ❖ | Distacco | 269 |
| ❖ | Intervallo per la consumazione dei pasti | 266 |
| ❖ | Malattia o infortunio non professionali | 271-272 |
| ❖ | Malattia o infortunio professionali | 272-273 |
| ❖ | Maternità e Paternità | 270-271 |
| ❖ | Periodo di prova | 265 |
| ❖ | Permessi (sindacali, retribuiti, non retribuiti, straordinari, per lavoratori studenti) | 266-267 |
| ❖ | Preavviso | 273-274 |
| ❖ | Reperibilità | 269-270 |
| ❖ | Pronta disponibilità | 270 |
| ❖ | Scatti di anzianità | 267-268 |
| ❖ | T.F.R. | 274 |
| ❖ | Trasferimento | 268 |
| ❖ | Trasferta | 268 |
| ❖ | Tredicesima | 268 |
| ✓ | Ente Bilaterale (iscrizione, contributi, elemento retributivo perequativo, commissioni, interpretazione e testo contrattuale, allineamenti contrattuali) | 274-276 |

Allegato n. 10

Tabella 1: Ambito d'Applicazione del CCNL

| | |
|---|--|
| Decorrenza e Durata: dal 1° marzo 2015 al 28 febbraio 2018 | |
| Parti Datoriali | ANPIT e UNCI |
| Parti Sindacali | CISAL Terziario, CISAL Edili, FAILMS CISAL Metalmeccanici e CISAL. |
| Ambito di applicazione: il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le Associazioni, Cooperative e loro Consorzi esercenti attività nei settori "Terziario e Servizi", "Facility Management", "Lavorazioni Meccaniche" e "Lavori Edili Ausiliari", iscritte ad una Associazione Datoriale sottoscrittrice. Esso disciplina, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali e le prestazioni effettuate nei periodi di "stage", degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e attività formative. | |

SEZIONE ECONOMICA**Tabella 2: Retribuzioni in vigore dal 1° marzo 2015**

| Livello | P.B.N.C.M.* | I.M.M.C.** | I.A.M.C.*** |
|----------------|-------------|------------|-------------|
| Q | 1.980,00 | 110,00 | 1.320,00 |
| 8° | 1.710,00 | 95,00 | 1.140,00 |
| 7° | 1.485,00 | 82,50 | 990,00 |
| 6° | 1.305,00 | 72,50 | 870,00 |
| 5° | 1.215,00 | 67,50 | 810,00 |
| 4° | 1.125,00 | 62,50 | 750,00 |
| 3° | 1.035,00 | 57,50 | 690,00 |
| 2° | 972,00 | 54,00 | 648,00 |
| 1° | 900,00 | 50,00 | 600,00 |
| Op. Vendita 1° | 962,55 | 62,50 | 750,00 |
| Op. Vendita 2° | 903,96 | 57,50 | 690,00 |
| Op. Vendita 3° | 837,00 | 54,00 | 648,00 |

NOTA BENE:

* Al totale mensile della Tabella 2 che precede, si deve aggiungere l'**Elemento Perequativo Regionale** (art. 141), introdotto per recuperare circa 1/3 del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni. Esso è un elemento fisso della retribuzione, è dovuto per 13 mensilità ed è conforme alla tabella riportata di seguito:

| LIV | Lomb. | Liguria | Trentino AA | Lazio | Toscana | Emilia R. | Friuli Ven. | Umbria | Val D'Aosta | Piem. |
|---------|--------|---------|-------------|--------|---------|-----------|-------------|--------|-------------|--------|
| Q | 225,40 | 214,20 | 212,80 | 207,90 | 203,71 | 187,61 | 179,22 | 170,12 | 170,12 | 160,33 |
| 8° | 197,25 | 187,58 | 186,37 | 182,14 | 178,52 | 164,62 | 157,37 | 147,52 | 149,52 | 141,06 |
| 7° | 173,80 | 165,40 | 164,35 | 160,68 | 157,53 | 145,46 | 139,16 | 132,34 | 132,34 | 125,00 |
| 6° | 153,03 | 147,66 | 146,73 | 143,51 | 149,74 | 130,13 | 124,60 | 118,60 | 118,60 | 112,15 |
| 5° | 145,65 | 138,78 | 137,92 | 134,92 | 132,34 | 122,47 | 117,32 | 111,73 | 111,73 | 105,72 |
| 4° | 136,27 | 129,91 | 129,11 | 126,33 | 123,95 | 114,80 | 110,03 | 104,87 | 104,87 | 99,30 |
| 3° | 126,89 | 121,04 | 120,31 | 117,75 | 115,55 | 107,14 | 102,75 | 98,00 | 98,00 | 92,88 |
| 2° | 120,32 | 114,83 | 114,12 | 111,73 | 109,67 | 101,77 | 97,65 | 93,19 | 93,19 | 88,38 |
| 1° | 112,82 | 107,73 | 107,09 | 104,87 | 102,96 | 95,64 | 91,83 | 87,69 | 87,69 | 83,24 |
| O.V. 1° | 136,27 | 129,91 | 129,11 | 126,33 | 123,95 | 114,80 | 110,03 | 104,87 | 104,87 | 99,30 |
| O.V. 2° | 126,89 | 121,04 | 120,31 | 117,75 | 115,55 | 107,14 | 102,75 | 98,00 | 98,00 | 92,88 |
| O.V. 3° | 120,32 | 114,83 | 114,14 | 111,73 | 109,67 | 101,77 | 97,65 | 93,19 | 93,19 | 88,38 |

Allegato n. 10

| LIV | Veneto | Marche | Abruzzo | Sicilia | Puglia | Camp. | Sardegna | Calabria | Basilicata | Molise |
|---------|--------|--------|---------|---------|--------|-------|----------|----------|------------|--------|
| Q | 133,74 | 103,66 | 73,57 | 72,87 | 67,28 | 62,38 | 59,58 | 41,00 | 41,00 | 41,00 |
| 8° | 118,10 | 92,11 | 66,13 | 65,53 | 60,69 | 56,46 | 54,05 | 38,00 | 38,00 | 38,00 |
| 7° | 105,06 | 82,49 | 59,93 | 59,40 | 55,21 | 51,53 | 49,43 | 35,50 | 35,50 | 35,50 |
| 6° | 94,63 | 74,80 | 54,97 | 54,51 | 50,82 | 47,59 | 45,75 | 33,50 | 33,50 | 33,50 |
| 5° | 89,41 | 70,95 | 52,49 | 52,06 | 48,62 | 45,62 | 43,90 | 32,50 | 32,50 | 32,50 |
| 4° | 84,19 | 67,10 | 50,01 | 49,61 | 46,43 | 43,65 | 42,06 | 31,50 | 31,50 | 31,50 |
| 3° | 78,98 | 63,25 | 47,53 | 47,16 | 44,23 | 41,67 | 40,21 | 30,50 | 30,50 | 30,50 |
| 2° | 75,33 | 60,56 | 45,79 | 45,45 | 42,70 | 40,29 | 38,92 | 29,80 | 29,80 | 29,80 |
| 1° | 71,16 | 57,48 | 43,81 | 43,49 | 40,94 | 38,72 | 37,45 | 29,00 | 29,00 | 29,00 |
| O.V. 3° | 84,19 | 67,10 | 50,01 | 49,61 | 46,43 | 43,65 | 42,06 | 31,50 | 31,50 | 31,50 |
| O.V. 2° | 78,98 | 63,25 | 47,53 | 47,16 | 44,23 | 41,67 | 40,21 | 30,50 | 30,50 | 30,50 |
| O.V. 1° | 75,33 | 60,56 | 47,79 | 45,45 | 42,70 | 40,29 | 38,92 | 29,80 | 29,80 | 29,80 |

**** Indennità Mensile di Mancata contrattazione** (art. 144): essa spetta per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza. È erogata in base all'effettiva presenza al lavoro e si ottiene moltiplicando il valore VM per il correttivo H in base ai giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$IMMC = VM \times H$$

| Livello | VM | Assenze nel mese | Correttivo H |
|-----------------------------|--------|------------------|--------------|
| Quadro | 110,00 | | |
| 8° | 95,00 | 0 | 1,00 |
| 7° | 82,50 | 1 | 0,75 |
| 6° | 72,50 | 2 | 0,55 |
| 5° | 67,50 | 3 | 0,35 |
| 4° e Op. Vendita 3° | 62,50 | 4 | 0,15 |
| 3° e Op. Vendita 2° | 57,50 | 5 | 0,00 |
| 2° e Op. Vendita 1° | 54,00 | | |
| 1° e Lavoratori discontinui | 50,00 | | |

***** Indennità Annuale di Mancata Contrattazione** (art. 145): sarà liquidata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con competenza nell'anno e nel mese d'erogazione, ma con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente. Si ottiene moltiplicando le ore ordinarie lavorate nell'anno solare di riferimento, che siano eccedenti la "base" di ore 1640, per l'importo K del livello di inquadramento del lavoratore, secondo la seguente formula:

$$IAMC = (ORE ORDINARIE LAVORATE - 1640 \times TP) \times K$$

| Livello | K (in €/h) |
|-----------------------------|------------|
| Quadro | 4,58 |
| 8° | 3,96 |
| 7° | 3,44 |
| 6° | 3,02 |
| 5° | 2,81 |
| 4° e Op. Vendita 3° | 2,60 |
| 3° e Op. Vendita 2° | 2,40 |
| 2° e Op. Vendita 1° | 2,25 |
| 1° e Lavoratori discontinui | 2,08 |

Allegato n. 10

Entrambe le Indennità (sia IMMC sia IAMC), essendo condizionate e variabili, sono già comprensive di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzioni indirette e differite e, sono, quindi, ininfluenti nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non saranno utili ai fini del calcolo del TFR dovuto. Le indennità spetteranno solo in caso di mancata Contrattazione di Secondo livello e decadono dall'ultimo giorno del mese antecedente alla decorrenza dei benefici della contrattazione stessa.

Le Indennità di Mancata Contrattazione, mensili ed annuali, non spettano agli Apprendisti.

Norma transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso CCNL, le Indennità di Mancata Contrattazione Mensile ed Annuale, si computeranno al 80% del loro valore pieno, indipendentemente dall'effettiva presenza al lavoro che si realizzerà e, quindi, dell'importo che sarà riconosciuto.

Tabella 3: Maggiorazioni Orarie sulla Retribuzione Oraria Normale

| Descrizione | Maggiorazione |
|---|---------------|
| Lavoro ordinario non a turni (artt. 149, 150 e 151) | |
| a. ordinario festivo | 10% |
| b. ordinario notturno* | 10% |
| c. ordinario festivo notturno | 15% |
| Lavoro ordinario a turni (artt. 149, 150 e 151) | |
| a. ordinario festivo | 5% |
| b. ordinario notturno | 5%** |
| c. ordinario festivo notturno | 10%** |
| Lavoro straordinario (art. 152) | |
| a. straordinario entro le 48 ore settimanali | 10% |
| b. straordinario eccedente la 48° ora settimanale | 15% |
| c. straordinario diurno festivo | 20% |
| d. straordinario notturno | 25% |
| e. straordinario notturno festivo | 30% |
| Lavoro straordinario con riposo compensativo (art. 153) | |
| a. supplementare nel Tempo Pieno | 2,5% |
| b. straordinario entro le 48° ore settimanali | 5% |
| c. straordinario eccedente la 48° ora settimanale | 7% |
| d. straordinario diurno festivo | 10% |
| e. straordinario notturno | 12% |
| f. straordinario notturno festivo | 15% |
| Lavoro parziale (art. 33) | |
| a. variazione prestazione a Tempo Parziale | 5% |
| b. supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (<i>entro il 25% del normale orario di lavoro mensile</i>) | 15% |
| c. supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (<i>oltre il 25 % del normale orario di lavoro mensile</i>) | 20% |
| d. supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti | 20% |
| Lavoro discontinuo (art. 89) | |
| a. straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale | 10% |
| b. straordinario eccedente la 54° ora settimanale | 15% |

* per lavoro notturno s'intende quello prestato dalle ore 23.00 alle 6.00

** percentuale applicata solo nelle prime 5 notti lavorate nel mese; dalla 6° si applicherà la percentuale prevista per il Lavoro non a turni.

Allegato n. 10

| Descrizione | Maggiorazione |
|--|-----------------|
| Banca delle Ore (art. 155) | |
| a. intensificazione entro le 10 ore giornaliere e 48 ore settimanali di lavoro complessivo e, nei tempi parziali, per le ore feriali comprese nelle 8 giornaliere e 40 settimanali | 5% |
| b. intensificazione per le ore feriali, eccedenti la 10° ora giornaliera o la 48° ora settimanale | 7% |
| c. intensificazione per le ore effettuate in orario diurno, in giorno di riposo | 10% |
| d. intensificazione per le ore effettuate in orario notturno | 12% |
| e. intensificazione per le ore effettuate in orario diurno festivo | 14% |
| f. intensificazione per le ore effettuate in orario notturno festivo | 15% |
| g. accreditato in caso di cessazione o di mancata compensazione (oltre alle lettere a. - f. che precedono) | 15% |
| h. indennità fissa di minor preavviso (da 24 ore a 0 ore): per ciascuna ora di intensificazione lavorata con minor preavviso | 0,60 Euro / ora |

NOTA BENE: Tutte le predette maggiorazioni sono già comprensive della quota parte per le retribuzioni differite e per il TFR e, pertanto, sono ininfluenti ai fini della determinazione delle stesse.

Tabella 4: Durata e Suddivisione in periodi dell'Apprendistato Professionalizzante (figure non “artigianali”)* (art. 165 e Accordo Interconfederale del 4 febbraio 2015 in Allegato 1)

| Inquadramento Finale | Durata Primo Periodo | Durata Secondo Periodo | Durata Totale |
|--------------------------|----------------------|------------------------|---------------|
| 8° | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 7° | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 7° | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 6° | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 5° | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 4° e Op. Vendita 1° Cat. | 16 mesi | 16 mesi | 32 mesi |
| 3° e Op. Vendita 2° Cat. | 15 mesi | 15 mesi | 30 mesi |
| 2° e Op. Vendita 3° Cat. | 14 mesi | 14 mesi | 28 mesi |

* Per le figure riconducibili a quelli dell'artigianato, si rinvia all'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato.

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Mentre, nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale. Resta inteso che, l'apprendista con Qualifica finale al 2° livello permarrà per entrambi i periodi al 1° livello, così come l'apprendista con Qualifica finale di Operatore di Vendita di 2° Categoria permarrà, per entrambi i periodi, Operatore di Vendita di 3° Categoria. La retribuzione dell'apprendista per la Qualifica finale di Operatore di Vendita di 3° categoria sarà, nel primo periodo, nella misura dell'80% della P.B.N.C.M. dell'Operatore di Vendita di 3° categoria, e nel secondo periodo, nella misura del 90%.

Allegato n. 10

SEZIONE NORMATIVA**Tabella 5: Classificazione Unica. Autonomia, Qualifiche e Mansioni (art. 135)**

| Livello | Autonomia | Qualifiche | Mansioni | Esemplificazioni Profili |
|----------------|---|-------------------------------------|--|---|
| Quadro | Elevata ed Estesa Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale | Quadro | Quadro di Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali | Direttore |
| 8° | Elevata ed Estesa Organizzativa e Funzionale Intersettoriale | Impiegato Direttivo di 1ª Cat. | Impiegato di Estese Funzioni Direttive Intesettoriali | Responsabile di Direzione o di Servizi |
| 7° | Elevata ed Estesa Organizzativa e Funzionale Multisettoriale | Impiegato Direttivo di 2ª Cat. | Impiegato di Funzioni Direttive Multisettoriali | Capo Servizio |
| 6° | Organizzativa ed Elevata ed Estesa Funzionale | Impiegato di Elevato Concetto | Impiegato Gestore Intersettoriale | Responsabile di più Uffici o di più Reparti |
| 5° | Organizzativa, Elevata Funzionale ed Esecutiva | Impiegato di Elevato Concetto | Impiegato Gestore Multisettoriale | Capo Ufficio |
| | | Intermedio | Intermedio che coordina e forma almeno 10 sottoposti multisettoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti | Capo Reparto Lavorazioni |
| | | Operaio Specializzato di 1ª Cat. | Operaio Esperto Esecutore Multisettoriale e Coordinatore | Operaio Specializzato di 1ª Cat. |
| 4° | Funzionale ed Elevata Esecutiva | Impiegato di Concetto | Impiegato Coordinatore e Formatore di Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i | Impiegato Specialista o Elevato Esperto di settore |
| | | Intermedio | Intermedio che coordina e forma fino a 10 sottoposti settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o 5 multisettoriali, senza responsabilità | Responsabile Lavorazioni di Reparto |
| | | Operaio Specializzato di 2ª Cat. | Operaio Esperto Esecutore Multisettoriale e Coordinatore | Operaio Specializzato di 2ª Cat. |
| 3° | Esecutiva ed Elevata Operativa | Impiegato di Elevata Qualificazione | Impiegato Coordinatore Organizzativo di Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i | Esperto di settore |
| | | Operaio Specializzato di 3ª Cat. | Operato Esperto Esecutore Settoriale e Coordinatore Organizzativo | Capo Squadra |
| 2° | Operativa | Impiegato Qualificato | Impiegato con mansioni Esecutive settoriali articolate e complesse | Impiegato Qualificato di settore |
| | | Operaio Qualificato | Operaio con mansioni Qualificate | Operaio Qualificato di settore |
| 1° | Semplice | Impiegato d'Ordine | Impiegato e Operaio con mansioni Esecutive, anche articolate su più esemplificazioni omogenee | Impiegato d'Ordine con specifiche conoscenze settoriali |
| | | Operaio Comune | | Operaio Comune con specifiche conoscenze settoriali |

Allegato n. 10

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (art. 136)

Declaratoria di Quadro:

Appartiene a questo livello il Lavoratore con le caratteristiche di cui all'art. 129 del presente CCNL, con "*Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali*" che, in **elevata ed estesa autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale**, con delega di poteri e di firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in Cooperativa, settori o servizi di particolare complessità operativa.

Declaratoria di Ottavo Livello:

Appartiene a questo livello l'Impiegato Direttivo di Prima Categoria con "*Estese Funzioni Direttive Intersettoriali*" che, con specifica collaborazione e in condizioni di **elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Intersettoriale**, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine realizzare gli obiettivi della Cooperativa, svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestisce anche le necessarie risorse materiali e risponde dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata, nell'ambito delle funzioni delegate, direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale della Cooperativa.

Declaratoria di Settimo Livello:

Appartiene a questo livello l'Impiegato Direttivo di Seconda Categoria con "*Funzioni Direttive Multisettoriali*" d'importante settore o intersettoriale che, con specifica collaborazione ed in condizioni di **elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Multisettoriale** e con delega di firma, svolga attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore.

Declaratoria di Sesto Livello:

Appartiene a questo livello l'Impiegato di "Elevato Concetto", cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico, che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di **autonomia Organizzativa ed elevata ed estesa autonomia Funzionale**. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro.

Declaratoria di Quinto Livello:

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato di "*Elevato Concetto*" in possesso di elevate competenze multisettoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di **autonomia Organizzativa ed elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva**. Con adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e nel proprio ambito di competenza, coordina e forma altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o

Allegato n. 10

amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi anche con utilizzo di lingue straniere;

- ✓ il Lavoratore "Intermedio" che con le caratteristiche dell'Operaio Specializzato di Prima Categoria, partecipando attivamente alle lavorazioni, coordina e forma almeno 10 lavoratori multisettoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti;
- ✓ l'Operaio "Specializzato di Prima Categoria" che, in condizione di **autonomia Organizzativa ed elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva**, con ampie competenze tecniche e capacità documentali, risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dalla Cooperativa, del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta;
- ✓ il Lavoratore destinatario del livello superiore (sesto livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

Declaratoria di Quarto Livello:

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato di "Concetto" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di **autonomia Funzionale, elevata autonomia Esecutiva** e di adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse, relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, coordina l'organizzazione e la disciplina di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;
- ✓ il Lavoratore "Intermedio" che con le caratteristiche dell'Operaio Specializzato di Seconda Categoria, partecipando attivamente alle lavorazioni, coordina e forma fino a 10 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 5 lavoratori multisettoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti;
- ✓ l'Operaio "Specializzato di Seconda Categoria" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di **autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva**, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate e diverse conoscenze tecniche multisettoriali;
- ✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (quinto livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

Declaratoria di Terzo Livello:

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale di "Elevata Qualificazione" che, con specifica collaborazione opera in condizioni di **autonomia Esecutiva ed elevata autonomia Operativa**, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali e relative operazioni complementari, anche di vendita. Risponde al proprio Capo Ufficio e può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori d'area di livello/i inferiore/i;

Allegato n. 10

- ✓ l'Operaio "*Specializzato di Terza Categoria*" che, a fronte di richieste e/o interventi, anche previsti a calendario, effettua in **autonomia Esecutiva ed elevata autonomia Operativa** lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari, elevate conoscenze settoriali ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo al Coordinatore Apicale di settore. Può coordinare un gruppo di altri lavoratori di settore di livello/i inferiore/i, senza responsabilità diretta dei lavori risultati;
- ✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (quarto livello) nei primi 21 mesi di inserimento.

Declaratoria di Secondo Livello

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato "*Qualificato*" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di **autonomia Operativa** uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui opera e che garantisca il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- ✓ l'Operaio "*Qualificato*" che, con specifica esperienza e collaborazione, esegue in condizioni di **autonomia Operativa** lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- ✓ il Lavoratore destinatario del livello superiore (terzo livello) nei primi 21 mesi d'inserimento.

Declaratoria di Primo Livello

Appartiene a questo livello:

- ✓ il Lavoratore d'*Ordine e Comune* che, con **autonomia Semplice**, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica;
- ✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (secondo livello) nei primi 18 mesi d'inserimento.

Sulla Mobilità Verticale Professionale dal 1° al 2° livello

Le Parti, nel comune interesse, intendendo promuovere la valorizzazione delle capacità professionali dei Lavoratori nell'ambito delle attività richieste, concordano una Mobilità Verticale Professionale che si attiverà nei seguenti termini:

- ❖ *il Lavoratore assunto al 1° livello, che acquisisca le competenze richieste dal suo livello su almeno 2 esemplificazioni tra loro eterogenee, e che acquisisca le competenze professionali di almeno un'esemplificazione del livello superiore, con l'accettazione della piena intercambiabilità di tali mansioni, al compiersi di 48 mesi dalla loro acquisizione, passerà al 2° livello, fermo restando che, in ogni caso, il 2° livello spetterà all'atto della definitiva adibizione alle mansioni superiori.*

Operatore di Vendita di 1ª categoria: "*Impiegato di Concetto*" che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2ª categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati anche formativi.

Operatore di Vendita di 2ª categoria: "*Impiegato di Elevata Qualificazione*" assunto stabilmente da una Cooperativa con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico.

Allegato n. 10

Operatore di Vendita di 3^a categoria: "Impiegato Qualificato" assunto stabilmente dalla Cooperativa con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

L'Operatore di Vendita potrà essere incaricato anche di compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'organizzazione e l'assistenza commerciale. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione e coordinata nell'ambito delle professionalità impiegate secondo il seguente criterio di equivalenza:

- Operatore di Vendita di 1° categoria: Impiegato di 4° livello;
- Operatore di Vendita di 2° categoria: Impiegato di 3° livello;
- Operatore di Vendita di 3° categoria: Impiegato di 2° livello.

NORME PARTICOLARI PER I QUADRI (Artt. 129 – 134)

Orario a tempo parziale

È consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato parziale, senza il limite d'orario minimo mensile. L'orario di lavoro con contratto sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore.

Assegnazione della Qualifica

L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Per il tempo di assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNCM del livello Quadro e la PBNCM del livello di appartenenza.

Assistenza Sanitaria Integrativa

A favore dei Quadri sarà istituita presso l'ENBIMS l'Assistenza Sanitaria Integrativa del Servizio Sanitario Nazionale, con premio complessivo a carico della Cooperativa (pari ad € 500,00).

Polizza assicurativa

Ai Quadri deve essere riconosciuta, nei limiti dei massimali previsti, tramite polizza assicurativa o forme equivalenti, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte.

MANSIONI DEL LAVORATORE (artt. 76 -78)

Mansioni promiscue: il Lavoratore che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte. Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Allegato n. 10

Mutamento di mansioni: al Lavoratore che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la PBNCM propria di tale mansione. Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il Lavoratore dovrà essere inquadrato nella categoria superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta per sostituzione di altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Jolly: sono quei Lavoratori assegnati permanentemente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendono qualifiche diverse e che si articolano su più categorie. L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

ORARIO DI LAVORO (artt. 84 -90)

Definizione: per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione della Cooperativa e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. La durata dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni. Per far fronte a eventi imprevedibili o a intensificazione dei servizi richiesti, la Cooperativa può realizzare diversi regimi d'orario, anche con il superamento dell'orario normale contrattuale attivando la Banca delle Ore. La durata media dell'orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 45 giorni, la media di 58 ore, comprese le ore di straordinario; la durata media dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, non potrà superare le 48 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi. La contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario, includendo la domenica come giorno lavorativo. In caso d'istituzione di turni di lavoro giornalieri, il lavoratore non può rifiutarsi di effettuarli.

Sospensione: in caso di breve sospensione (*inferiore a 30 minuti*), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione; in caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a forza maggiore, la Cooperativa ha diritto di porre in libertà i dipendenti interrompendo la retribuzione. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Cooperativa e R.S.A., purché contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui nei 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione. La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale Accordo assistito tra Cooperativa e R.S.A. per il prolungamento di tale termine o per la modifica della presente disciplina, dà diritto al lavoratore di essere licenziato a domanda, con diritto a tutte le indennità di fine rapporto.

Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia: per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione da 40 a 45 ore, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata. Tali lavoratori sono esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro, ma soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale. Superato l'orario di lavoro di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 10% per le prime 8 ore e del 15% per le ore eccedenti.

Ferie (art. 102): 28 giorni di calendario, pari a 4 settimane (160 ore retribuite con la Retribuzione Mensile Normale); non possono essere frazionate in più di 2 periodi ed esse sono irrinunciabili. È facoltà della Cooperativa fissare, in caso di chiusura collettiva, un periodo di ferie pari a 3 settimane consecutive: in tal caso il Lavoratore ha diritto di precedenza nel fissare la 4° settimana.

Allegato n. 10

In caso di licenziamento o dimissioni, al lavoratore spetterà l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute. La Cooperativa potrà richiamare il lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto a completare detto periodo in epoca successiva e al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro. La malattia insorta durante le ferie ne sospende il godimento solo in caso di ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, e di malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario, a condizione che il Lavoratore abbia assolto gli obblighi di comunicazione, di certificazione e ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità.

RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE (artt. 92 e 93)

Riposo giornaliero: deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Nell'ambito della Contrattazione di secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe rispetto a quanto previsto dal presente CCNL. Nell'attesa della regolamentazione particolare di cui sopra, il riposo giornaliero di 11 ore potrà essere frazionato per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare, nelle seguenti ipotesi:

- 1) cambio della turnistica o del "nastro orario";
- 2) interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
- 3) manutenzioni svolte presso terzi;
- 4) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 5) allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
- 6) quando l'intervallo tra la fine e l'inizio dell'attività del giorno successivo sia inferiore alle 11 ore;
- 7) vigilanza degli impianti e custodia;
- 8) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Riposo settimanale: in aggiunta al riposo giornaliero, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore, normalmente coincidente con la domenica. La Contrattazione di secondo livello può stabilire modalità diverse di godimento del riposo settimanale. Il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana, può essere, al massimo, pari a 20. In caso di rinvio del riposo oltre il 7° giorno, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI**Lavoro a tempo parziale** (artt. 32 -36)

Definizione: comporta lo svolgimento d'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente CCNL. Può essere *orizzontale* (prestazione ridotta per tutti i giorni lavorativi), *verticale* (prestazione a tempo pieno svolta solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno) e *misto* (combinazione delle due modalità). La retribuzione e gli istituti contrattuali saranno commisurati alla percentuale di tempo parziale.

Condizioni di assunzione: l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, di norma, della volontà di entrambe le Parti, risultante da atto scritto, con indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.

Clausole flessibili: nel contratto a tempo parziale può essere prevista la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione: le variazioni devono essere richieste al Lavoratore con

Allegato n. 10

un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) comportano una maggiorazione del 5% della RON. È consentito richiedere, anche senza il consenso del Lavoratore, in caso di più intensa attività, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro mensile; tale lavoro sarà compensato con la maggiorazione del 15% della RON. In caso di prestazione supplementare eccedente il 25% dell'orario di lavoro mensile previsto, la maggiorazione è del 20% della RON. La prestazione supplementare è consentita anche nel caso di tempo parziale verticale con la maggiorazione del 20% della RON.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve avvenire con il consenso delle Parti.

Tempo parziale post-partum o per esigenze di assistenza o cura: la Cooperativa accoglierà le richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione.

Apprendistato (artt. 165 – 177)

La Legge prevede tre tipologie di Apprendistato:

1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale
2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
3. Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Per la disciplina dell'Apprendistato si rinvia al Titolo LXIV del presente CCNL e all'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato del 4 febbraio 2015 di cui all'Allegato 1.

Lavoratori di Prima Assunzione (art. 71)

Per favorire le assunzioni di Lavoratori a tempo indeterminato non in possesso dei requisiti anagrafici previsti per l'Apprendistato, si prevede la possibilità per la Cooperativa di inquadrarli, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni svolte.

| Livello d'approdo | Livello di inquadramento iniziale | Durata |
|--------------------------|--|---------------|
| 6° Livello | 5° Livello | 24 mesi |
| 5° Livello | 4° Livello | 24 mesi |
| 4° Livello | 3° Livello | 21 mesi |
| 3° Livello | 2° Livello | 21 mesi |
| 2° Livello | 1° Livello | 18 mesi |

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento. Superato il periodo di prova e le previste verifiche periodiche, entro i termini che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni. Tutto quanto sopra previsto e le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione. In caso contrario, il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte. La conferma di liceità delle Condizioni d'ingresso per i Lavoratori di prima assunzione è subordinata all'approvazione del Progetto Formativo da parte dell'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni del livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi e i contenuti della formazione e delle verifiche. Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere posto all'esame dell'Ente Bilaterale.

Allegato n. 10

Telelavoro (artt. 49 - 60)

È una forma di organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore e la Cooperativa. Può essere *domiciliare* (svolto nell'abitazione del telelavoratore), *mobile* (attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili), *remotizzato* od *a distanza* (svolto in appositi telecentri) e *misto* (parte della prestazione è svolta presso la Cooperativa). La postazione, i collegamenti telematici necessari, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione sono a carico della Cooperativa. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto, comporterà che le spese sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore. Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che operano in Cooperativa con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Tempo determinato (artt. 37 - 45)

L'assunzione a tempo determinato deve risultare da atto scritto. La durata non può essere superiore a 36 mesi, comprensivi delle eventuali proroghe. Il limite quantitativo alla stipulazione di contratti a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato è disciplinato dall'art. 38 del presente CCNL. Per i rapporti di lavoro a termine con durata inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con previsione nella lettera d'assunzione o successivo Accordo assistito, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 giorni. Analogamente, potranno essere monetizzati i permessi mediante il riconoscimento del 2,32 % della RLM.

Lavoro intermittente (artt. 61 - 65)

Il Lavoratore si pone a disposizione della Cooperativa che può utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario;
- b) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età, anche pensionati;
- c) per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali.

Per ciascun lavoratore, la durata massima del lavoro intermittente presso la stessa Cooperativa, non può superare 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco degli ultimi 36 mesi. Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, il medesimo trattamento economico previsto per i Lavoratori di pari livello. Qualora il Lavoratore si impegni a restare in attesa della chiamata, ha diritto ad un'indennità mensile di disponibilità che non può essere inferiore al 20% della RMN. La Cooperativa non può ricorrere al lavoro intermittente se non ha effettuato la valutazione dei rischi o al fine di sostituire Lavoratori in sciopero o se abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti o quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga. La Cooperativa deve comunicare alla DTL competente l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.

Somministrazione di lavoro (artt. 66 - 68)

Ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze temporanee della Cooperativa, che assume le vesti di "Utilizzatore"; può essere a termine o a tempo indeterminato.

Allegato n. 10

I Lavoratori somministrati non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

| <i>Lavoratori Dipendenti</i> | <i>da 0 a 5</i> | <i>da 6 a 10</i> | <i>da 11 a 15</i> | <i>da 16 a 30</i> |
|---|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|
| N. max di Lavoratori Somministrati | 2 | 3 | 4 | 5 |

La Cooperativa non può ricorrere al lavoro somministrato qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi, al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle medesime mansioni, nei 3 mesi precedenti o quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga.

Contratti di lavoro espansivi (art. 46)

Al fine di incrementare gli organici, la Cooperativa e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un Accordo collettivo che preveda una riduzione stabile di orario di lavoro, con conseguente riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Contratti di lavoro difensivi (art. 47)

Tramite Accordo sindacale, nelle Cooperative che abbiano avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario contrattuale di lavoro, per tutti i Lavoratori o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti.

Lavoro ripartito (art. 48)

Due Lavoratori svolgono il medesimo lavoro, alternandosi, con garanzia d'esecuzione, assumendo in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione. I Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro. Ricevono, a parità di mansioni, lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diverso accordo tra le Parti.

ISTITUTI CONTRATTUALI:

Periodo di prova (art. 75)

Deve risultare da atto scritto e non sono ammesse né protrazione, né rinnovo; tuttavia, nel caso in cui il periodo di prova sia interrotto per malattia o infortunio, per un periodo superiore a 15 giorni di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto della Cooperativa, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL. La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

| Livello | Periodo di prova |
|---------------------------------------|-------------------------|
| Quadro, 8° e 7° | 6 mesi* |
| 6° | 4 mesi* |
| 5° | 3 mesi* |
| 4° e Op. Vendita 3ª Cat. | 2 mesi* |
| 3°, 2°, 1° e Op. Vendita 2ª e 1ª Cat. | 1 mese* |
| Lav. discontinui | 1 mese* |

* di calendario

Allegato n. 10

Al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, si prevede una clausola di durata minima del periodo di prova pari al 50% della durata prevista dal presente CCNL.

Salvo giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova, ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dalla Cooperativa, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al TFR maturato. È in ogni caso fatto salvo il diritto del Lavoratore al libero recesso per tutta la durata del periodo di prova. Superato il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione si intende confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

Banca delle Ore (art. 155)

Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi di attività ridotta, la Cooperativa potrà:

- 1) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione (*superare l'orario settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti la 40° a credito del Lavoratore nella Banca delle Ore*);
- 2) recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione;
- 3) ridurre l'orario ordinario di lavoro a fronte di una successiva prevedibile intensificazione (*ridurre l'orario settimanale fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nella Banca delle Ore*).

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del Lavoratore o della Cooperativa; il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo. In caso di cessazione, il saldo della Banca delle Ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto, potendo compensare, fino a concorrenza, qualsiasi voce a credito, compreso il TFR. L'accredito del saldo comporterà un'ulteriore maggiorazione del 15%. La comunicazione di intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 48 ore o, eccezionalmente, di 24 ore. La volontaria accettazione del minor preavviso (*da 24 a 0 ore*) determina il diritto del Lavoratore a percepire € 0,60 centesimi di indennità per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso. Le maggiorazioni non concorrono a formare la base di calcolo del TFR ed a determinare le retribuzioni differite per festività, ferie e permessi.

Intervallo per la consumazione dei pasti (art. 97)

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da 30 minuti ad un massimo di 2 ore, salvo diversi Accordi di secondo livello, ed è concordata tra i Lavoratori e la Cooperativa in funzione delle esigenze di servizio conciliate con quelle personali o familiari.

Permessi

Sindacali (art. 8): i Lavoratori, nelle Cooperative con oltre 15 dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue retribuite. Nelle Cooperative con oltre 5 Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione di secondo livello o di crisi, hanno diritto di riunirsi nei limiti di 2 ore all'anno, nell'unità in cui prestano la loro opera.

Permessi retribuiti ordinari (art. 94): il Lavoratore ha diritto ad accantonare 1 ora di permesso ogni 40 ore di lavoro ordinario effettivamente svolto. Tali permessi sono già comprensivi delle ore di festività abolite. Devono essere richiesti con almeno 1 giorno di anticipo, salvo i casi di imprevedibilità ed urgenza e sarà corrisposta la Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni.

Allegato n. 10

Permessi retribuiti straordinari (art. 94):

| Durata | Condizioni | Retribuzione |
|---|---|---|
| 1 giorno per evento | Matrimonio di un figlio | Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni |
| 2 giorni per evento | Nascita o adozione di un figlio | |
| 3 giorni complessivi all'anno | Decesso o grave infermità documentata di familiari conviventi con il Lavoratore | |
| Secondo art. 5, L. 52/2001 | Al Lavoratore donatore di midollo osseo | Periodo considerato a tutti gli effetti di lavoro |
| Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie | I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro | |

Permessi non retribuiti (art. 94): 48 ore annuali, fruibili in gruppi di 8 ore, per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari e purché non compromettano l'attività lavorativa della Cooperativa. Comportano la non maturazione degli istituti contrattuali, fatta salva l'anzianità di servizio.

Permessi e congedi per lavoratori studenti (art. 94): ai Lavoratori che frequentano corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute sarà riconosciuto un permesso per il giorno dell'esame, con corresponsione della Retribuzione Giornaliera Normale. È necessaria la documentazione delle prove d'esame. Sarà concordato un orario di lavoro compatibile con le esigenze della Cooperativa e che agevoli la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Ai Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la stessa Cooperativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea, sarà riconosciuto un congedo non retribuito per un massimo di 6 mesi. Tale congedo non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi.

Definizioni (artt. 28 e 135)

Sono stati definiti i termini contrattualmente utilizzati relativi a:

- alla parte economica;
- al “*Datore di lavoro*” e al “*Lavoratore*” o “*Socio Lavoratore*”;
- ai “*giorni*” e “*giorni lavorabili*”;
- alla “*Classificazione del Personale*”.

Scatti o Aumenti periodici di anzianità (art. 148)

Il Dipendente ha diritto a 10 scatti triennali. L'anzianità decorre dal 1° giorno del mese successivo alla data di assunzione (o dall'attribuzione della qualifica in seguito ad un contratto di *Apprendistato*) e lo scatto è corrisposto dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. In occasione del nuovo scatto, l'importo va sommato agli scatti precedentemente maturati. Gli importi degli scatti, per ciascun livello d'inquadramento, in cifra fissa, sono determinati nelle seguenti misure:

| Livelli | Importo |
|-----------------------------|----------------|
| Quadro | € 39,60 |
| 8° | € 34,20 |
| 7° | € 29,70 |
| 6° | € 26,10 |
| 5° | € 24,30 |
| 4° e Op. di Vendita 1° Cat. | € 22,50 |
| 3°e Op. di Vendita 2° Cat. | € 20,70 |
| 2° e Op. di Vendita 3° Cat. | € 19,44 |
| 1° e Lavoratori discontinui | € 18,00 |

Allegato n. 10

In caso di prima applicazione della Cooperativa da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il nuovo livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti triennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatto più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore assorbibile al momento di compimento del nuovo triennio.

Tredicesima mensilità o Gratifica natalizia (art. 107)

In occasione della ricorrenza natalizia, la Cooperativa corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Lorda Mensile. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in caso di cessazione dal lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di 1/12 per ogni mese di servizio prestato presso la Cooperativa (*le frazioni di mese che superano i 15 giorni saranno considerate mese intero*). Per i contratti a tempo indeterminato, la gratifica può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità.

Trasferta - Istituto modificabile dalla Contrattazione di Secondo Livello (art. 158)

Quando la prestazione avviene per l'intero orario normale giornaliero ad almeno 70 km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione è raggiungibile dalla sede abituale in un tempo normalmente superiore ad un'ora, al lavoratore spetta il rimborso delle spese di viaggio e quelle sostenute per conto della Cooperativa, documentate e nei limiti della normalità o nei modi definiti, il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00 e una diaria giornaliera pari a 1/52° della PBNCM. In caso di tempo di viaggio superiore alle 2 ore giornaliere, tale tempo sarà retribuito con il 70% della RON. Se il mezzo di trasporto è di proprietà del lavoratore, sarà corrisposto un rimborso spese pari al 60% del costo chilometrico ACI. La trasferta all'estero deve essere comunicata con preavviso di almeno 3 giorni e determina il raddoppio del rimborso delle spese non documentabili e della Diaria giornaliera.

Trasferimento - Istituto modificabile dalla Contrattazione di Secondo Livello (art. 157)

Sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Cooperativa. Normalmente, avviene con il consenso del lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o sia genitore di figlio o equiparato minore di anni uno. Il Lavoratore ha diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

- 1) rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento, trasporto e trasloco;
- 2) rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento di equo canone;
- 3) indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane (*ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto*);
- 4) in caso di trasloco del mobilio, 24 ore di permesso retribuito o la relativa indennità;
- 5) in caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso di cui al punto 1) dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico; inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente il 50% della diaria per il tempo previsto.

Se trasferito all'estero, il Lavoratore ha diritto ad un'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni normali mensili, aumentata del 50% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

Allegato n. 10

Distacco - Istituto modificabile dalla Contrattazione di Secondo Livello (art. 159)

La Cooperativa, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività. È necessario il consenso del Lavoratore interessato qualora il distacco comporti un mutamento di mansioni e, qualora comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta la PBNCM del livello professionale in cui opera.

Fermo restando l'adeguamento retributivo di cui sopra, nel distacco vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore: il tempo del distacco sarà neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

In caso di distacco all'estero, il Lavoratore conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Se in distacco all'estero per un tempo inferiore a 6 mesi, il Lavoratore avrà diritto al medesimo trattamento della trasferta. Il trattamento complessivo del personale distaccato non deve essere più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Reperibilità - Istituto modificabile dalla Contrattazione di Secondo Livello (art. 160)

Il Lavoratore si rende disponibile alla Cooperativa per sopprimere esigenze normalmente impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza e la salute. Le ore di reperibilità non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale. Il Lavoratore potrà essere inserito dalla Cooperativa in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità. Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato e provato motivo, di compiere turni di reperibilità. La chiamata di reperibilità sarà normalmente effettuata tramite telefono cellulare, di solito fornito dalla Cooperativa al Lavoratore per usi di servizio. Durante i turni di reperibilità il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica ed il tempestivo intervento. Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato. Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi di intervento, ne darà tempestiva comunicazione alla Cooperativa, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni. Al lavoratore che durante la reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d'intervento, non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e la Cooperativa potrà attivare la procedura disciplinare prevista. La reperibilità può essere giornaliera (*pari a 16 ore nei giorni lavorati o 24 ore nei giorni di riposo o festivi*) o settimanale. La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere le 2 settimane su 4 e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 giorni continuativi. Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Cooperative riconosceranno al Lavoratore una specifica indennità, in aggiunta a quella dovuta per il tempo di intervento, conforme ai seguenti valori in euro.

Allegato n. 10

| Indennità di Reperibilità | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <i>Livello</i> | <i>16 ore in Giorno Feriale</i> | <i>24 ore in Giorno di Riposo</i> | <i>24 ore in Giorno Festivo</i> |
| Q° | € 14,65 | € 21,97 | € 26,09 |
| 8° | € 12,65 | € 18,98 | € 22,54 |
| 7° | € 10,99 | € 16,48 | € 19,57 |
| 6° | € 9,66 | € 14,48 | € 17,20 |
| 5° | € 8,99 | € 13,48 | € 16,01 |
| 4° | € 8,32 | € 12,49 | € 14,83 |
| 3° | € 7,66 | € 11,49 | € 13,64 |
| 2° | € 7,19 | € 10,79 | € 12,81 |
| 1° | € 6,66 | € 9,99 | € 11,86 |
| Op. Vend. 1° Cat. | € 7,74 | € 11,61 | € 13,79 |
| Op. Vend. 2° Cat. | € 7,12 | € 10,68 | € 12,69 |
| Op. Vend. 3° Cat. | € 6,69 | € 10,03 | € 11,91 |

Il tempo di viaggio necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro sarà retribuito al 70% della P.B.N.C.M., oltre alle eventuali spese di viaggio quando autorizzate e analiticamente documentate.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale. Il Lavoratore in reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare alla Cooperativa l'impossibilità sopravvenuta. L'impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del Lavoratore ed impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Pronta disponibilità - Istituto modificabile dalla Contrattazione di Secondo Livello (art. 161)

Con Accordo le Parti (Cooperative e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "pronta disponibilità", a favore di un'indennità pari al 50% dell'Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale. La pronta disponibilità avverrà all'interno di turni periodici che prevedono tale istituto al di fuori del normale orario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato).

Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo dove il Lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte della Cooperativa o del Cliente, seguita da effettivo intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto un rimborso spese non documentabili conformemente alle previsioni in caso di Trasferta.

Congedo per matrimonio (art. 98): ai Lavoratori non in prova e con contratto di lavoro di durata superiore a 12 mesi sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, fruibile entro 30 giorni dal matrimonio. Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo, il Lavoratore dovrà produrre alla Cooperativa copia del certificato di matrimonio.

Congedo di maternità/paternità (art. 100): 5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto), più l'eventuale maternità anticipata, ove ricorrono le condizioni di legge verificate dalla DTL e dall'ASL, con indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della Retribuzione. La Cooperativa è esonerata da qualsiasi integrazione, ad eccezione dell'indennità

Allegato n. 10

del 20% della tredicesima mensilità. La copertura previdenziale è al 100% ed il periodo è computato nell'anzianità di servizio. Tale congedo potrà essere richiesto dal padre nel caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del bambino da parte della madre o affidamento al padre in via esclusiva, per il periodo di 5 mesi complessivi dopo la nascita del bambino. L'indennità è la stessa spettante alla madre, con la medesima copertura previdenziale. Inoltre, è riconosciuto al padre un giorno di astensione obbligatoria da fruire entro 5 mesi dalla nascita del bambino e 2 giorni di astensione facoltativa, da fruire in alternativa alla madre.

Congedo parentale (art. 100): 6 mesi continuativi o frazionati (10 mesi nel caso di un solo genitore), da fruire nei primi 12 anni di vita del bambino; indennità pari al 30% della R.M.G. per un periodo massimo di 6 mesi, goduti fino al 3° anno di vita del bambino (*per i periodi successivi la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta*). La copertura previdenziale è al 100% per i mesi goduti fino al 3° anno di vita del bambino.

Riposi giornalieri (art. 100): 2 ore di permesso se l'orario giornaliero è pari a 6 ore, 1 ora se l'orario è inferiore alle 6 ore, durante il primo anno di vita del bambino, retribuite come normale orario di lavoro con indennità a carico dell'INPS. Possono essere chiesti anche dal padre in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del bambino da parte della madre o affidamento al padre in via esclusiva.

Permessi per malattia del bambino: fino al 3° anno di vita del bambino, diritto per tutta la durata della malattia, senza corresponsione della retribuzione, ma con copertura previdenziale al 100%. Dai 3 agli 8 anni, 5 giorni lavorativi nell'anno per ciascun genitore, sempre senza retribuzione ma con contribuzione ridotta, con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

Permessi madre gestante (art. 100): permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche, retribuiti al 100% dalla Cooperativa.

Malattia o infortunio non professionali (art. 103)

| | |
|---------------------|---|
| Condizioni | L'assenza deve essere comunicata entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre il certificato medico deve essere inoltrato alla Cooperativa entro il giorno successivo. In mancanza di queste comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno ingiustificate. |
| Periodo di comporto | <u>Fino a due anni di anzianità</u> : diritto al mantenimento del posto fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. <u>Dopo due anni di anzianità</u> : diritto al mantenimento del posto per un massimo di 120 giorni solari, con l'incremento di 20 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni. In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 180 giorni, senza esaurimento del periodo di comporto, l'anzianità ai fini del calcolo del successivo periodo, riparte da 2 anni incrementati del residuo spettante e non utilizzato. Prima del compiersi del periodo di comporto, il Lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, la cui durata massima sarà di 7,5 giorni per ogni 12 mesi di anzianità maturata, con il massimo di 3 mesi. |
| Indennità INPS | <u>Dal 4° al 20° giorno</u> : 50% della RMG <u>Dal 21° fino al 180° giorno</u> : 66,66% della RMG |

Allegato n. 10

| | |
|-----------------------------------|---|
| Integrazione Cooperativa della | <p><u>Dal 1° al 3° giorno:</u> 50% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore. Per prevenire abusi, la Cooperativa, nel corso di ciascun anno di calendario, corrisponderà l'indennità del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, salvo i casi di terapie salvavita o ricovero ospedaliero documentati.</p> <p><u>Dal 4° al 180° giorno:</u> 25% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore. Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, la Cooperativa riconoscerà un'indennità pari al 50% della Retribuzione Giornaliera Normale per il periodo dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Sono dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni assicurative previste dall'ENBIMS. Nell'ipotesi d'infortunio non sul lavoro ed in itinere ascrivibile a responsabilità di terzi, la Cooperativa ha diritto di rivalersi nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Ai Lavoratori dipendenti di pubblici esercizi, soggetti al contributo aggiuntivo per la tutela della malattia e che ricevono un'indennità INPS pari al 80% della RMG, dal 4° al 180° giorno non sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. La Cooperativa anticiperà solo l'indennità INPS dovuta al Lavoratore.</p> |
| Controllo assenza | <p>La Cooperativa ha diritto di far effettuare le visite di controllo presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità non professionali. Quando il Lavoratore preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio dovrà informare preventivamente la Cooperativa. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione datoriale.</p> |
| Previdenza | <p>Copertura pari al 100% nei limiti del periodo di comparto.</p> |

Malattia o infortunio professionali (art. 104)

| | |
|---------------------|--|
| Condizioni | <p>L'assenza deve essere comunicata, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro. Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla Cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità. Se il Lavoratore non ottempera all'obbligo suddetto e la Cooperativa non può inoltrare la denuncia all'INAIL, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivate dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato.</p> |
| Periodo di comparto | <p><u>Infortunio sul lavoro:</u> 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 medico.</p> <p><u>Malattia professionale:</u> il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del comparto, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'ultimo evento morboso.</p> |

Allegato n. 10

| | |
|--------------------------------|---|
| Segue Periodo di comporta | Se la Cooperativa non procede al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comporta, il rapporto di lavoro si considera sospeso a tutti gli effetti sin da tale data. Il Lavoratore che non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti. Prima del compiersi del periodo di comporta, il Lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, la cui durata massima sarà di 7,5 giorni per ogni 12 mesi di anzianità maturata, con il massimo di 3 mesi. |
| Indennità INAIL | Dal 4° al 90° giorno: 60% della RMG Dal 91° giorno: 75% della RMG |
| Integrazione della Cooperativa | La Cooperativa corrisponderà al Lavoratore un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL ed un'integrazione atta a garantire il 75% della Retribuzione Giornaliera Normale spettante al Lavoratore. |
| Previdenza | Copertura pari al 100% entro il limite del periodo di comporta |
| Controllo assenza | La Cooperativa ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste. Quando il Lavoratore preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio, dovrà informare preventivamente la Cooperativa. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione datoriale. |

Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio propri o di un familiare

(art. 105)

Al Lavoratore assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuito continuativo pari a 15 giorni per ogni anno di anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro. Il Lavoratore che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato dimissionario. La Cooperativa, qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può chiedere al Lavoratore di riprendere servizio entro 7 giorni di calendario. Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non formalmente retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa; se invece presta opera in forma diversa, in assenza di preventivo accordo scritto con la Cooperativa, è passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Preavviso (art. 211)

| Livelli | fino a 5 anni d'anzianità | fino a 10 anni d'anzianità | oltre a 10 anni d'anzianità |
|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Quadro, 8° e 7° | 30 giorni | 45 giorni | 90 giorni |
| 6°, 5° e 4° Op. Vend. di 1° Cat. | 20 giorni | 30 giorni | 60 giorni |
| 3° e 2° Op. Vend. di 2° e 3° Cat. | 15 giorni | 20 giorni | 40 giorni |
| 1° e Lavoratore Discontinuo | 10 giorni | 15 giorni | 30 giorni |

Allegato n. 10

La parte che risolve il rapporto senza il rispetto dei termini di preavviso o con preavviso insufficiente dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR. Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Trattamento di fine rapporto (artt. 108 - 110)

In caso di risoluzione del rapporto, al Lavoratore compete il TFR. L'importo si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della Retribuzione Lorda Mensile e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. Deve essere corrisposto con la retribuzione del mese di cessazione dal servizio e comunque entro 30 giorni dalla scadenza del pagamento delle competenze di fine rapporto. Nelle ipotesi previste dalla Legge, il Lavoratore con almeno 8 anni di servizio può chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento lordo maturato al momento della richiesta.

ENTE BILATERALE METALMECCANICI E SERVIZI (artt. 114 - 118)

L'En.Bi.M.S. è stato costituito dalle Parti firmatarie il presente CCNL. Lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, con finalità formative, a sostegno del reddito e dell'occupazione, sociali, di monitoraggio, di conciliazione e certificazione, di interpretazione autentica del CCNL e di risoluzione di eventuali controversie in merito, gestione dei contributi obbligatori, costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali ed emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire.

Iscrizione: per quanti applicano il presente CCNL vi è l'obbligatorietà dell'iscrizione (*sia delle Cooperative sia dei Lavoratori*), nonché della relativa contribuzione. L'iscrizione deve avvenire entro il 1° mese di applicazione del CCNL, previo versamento da parte della Cooperativa di una quota onnicomprensiva "*una tantum*" per l'apertura della posizione anagrafica. I Lavoratori neo assunti devono essere iscritti entro 5 giorni dall'assunzione.

Contributi obbligatori: devono essere corrisposti mensilmente dalla Cooperativa e dai Lavoratori, per le prestazioni sanitarie previste dal Regolamento e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

1) Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi.

| Finanziamento obbligatorio " <i>Gestione Ordinaria</i> " per il funzionamento degli Enti Bilaterali | <i>Contributi mensili per ciascun Lavoratore</i> |
|---|--|
| Contributo mensile Datori di lavoro: | € 2,50 |
| Contributo mensile Lavoratori: | € 0,50 |
| Totale contributo "<i>Gestione Ordinaria</i>" | € 3,00 |

Allegato n. 10

2) Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o determinato superiore a 12 mesi (ivi compresi gli apprendisti), in alternativa alle contribuzioni di cui al punto 1), le seguenti contribuzioni obbligatorie:

Tabella a)

| Finanziamento obbligatorio “Gestione Ordinaria” per il funzionamento degli Enti Bilaterali ¹⁾ | Contributi mensili | Contributi annui |
|--|--------------------|------------------|
| Cooperativa: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità) | € 7,50 | € 90,00 |
| Lavoratore: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità) | € 1,50 | € 18,00 |
| Totale contributo “Gestione Ordinaria” | € 9,00 | € 108,00 |

¹⁾ Le competenze delle Commissioni e la loro attività sono ricavabili dal sito dell'ENBIMS (www.enbims.it)

I contributi destinati all'Ente Bilaterale (“Gestione Ordinaria”) sono già comprensivi di quanto previsto dal CCNL in materia di R.S.T.

Tabella b)

| Finanziamento della “Gestione Speciale di base” ²⁾ per le prestazioni integrative al S.S.N. ³⁾ | Contributi mensili | Contributi annui |
|---|--------------------|------------------|
| Cooperativa, per prestazioni integrative: Contributo obbligatorio fisso per prestazioni integrative (per 13 mensilità) | € 5,00 | € 60,00 |
| Totale contributo “Gestione Speciale di base” | € 5,00 | € 60,00 |

²⁾ Nella Contrattazione di Secondo livello per i Soci Lavoratori, si potrà prevedere di sostituire la Gestione Speciale di base per le prestazioni integrative al S.S.N., con un'analogo assicurazione, qualora essa fosse già esistente presso la Cooperativa. Tale opzione, **esercitabile solo mediante l'esplicita previsione nella Contrattazione di Secondo Livello**, dovrà essere comunicata alla sede dell'Ente Bilaterale Nazionale, unitamente all'invio di copia del Contratto sottoscritto dalle Parti.

³⁾ L'elenco delle prestazioni è ricavabile dal sito dell'ENBIMS (www.enbims.it).

Il diritto alle prestazioni integrative al S.S.N., con conseguente obbligo di versamento a carico della Cooperativa della contribuzione afferente, compete esclusivamente ai Lavoratori assunti con orario di lavoro di almeno 16 ore settimanali o 64 mensili o 532 annuali. Nel caso in cui l'orario fosse inferiore, spetterà al Lavoratore solo l'Elemento Retributivo Perequativo.

Elemento Retributivo Perequativo: ai Lavoratori assunti con contratto di durata prevista inferiore a 12 mesi, ai quali non competono le prestazioni integrative dell'ENBIMS, sarà corrisposto un Elemento Retributivo Perequativo (E.R.P.) pari a € 10,00 mensili per 13 mensilità. Tali importo è utile ai fini della determinazione dei ratei di retribuzioni differite.

Contributo di Assistenza Contrattuale (art. 124)

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria per dipendente, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale ed all'assistenza applicativa del presente CCNL. Tale contributo è pari a 0,5% dell'imponibile previdenziale INPS.

Allegato n. 10

Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (art. 119)

È costituita, presso l'ENBIMS, una Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (CNGICC), operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti.

Interpretazione del testo contrattuale

Nel caso si rilevi che una dicitura origina dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita *Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione*, formuleranno il testo d'interpretazione autentica con le eventuali esemplificazioni, che saranno di volta in volta inserite *in corsivo* nel Testo contrattuale editato nel sito dell'ENBIMS e dalle Parti sottoscrittrici, alla fine dell'articolo cui si riferiscono. Il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal 1° giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.

Allineamento contrattuale (art. 212)

In caso di prima applicazione del presente CCNL a Lavoratori precedentemente assunti con altro CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà inquadrato in base alle effettive mansioni svolte, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL. Ciò potrà anche determinare mancata corrispondenza con il preesistente livello d'inquadramento.

Retribuzione: il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento retributivo complessivamente peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative. La nuova retribuzione annua da riconoscere sarà determinata dalla P.B.N.C.M. per 13 mensilità, dall'Elemento Perequativo Regionale per 13 mensilità, dalle Indennità di Mancata Contrattazione di secondo livello, mensile per 12 mensilità ed annuale (*in alternativa, dai trattamenti previsti dalla contrattazione di secondo livello*), da ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "*Superminimo assorbibile ad personam*" fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente riconosciuto.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su ferie, permessi e ROL saranno riconosciute *ad personam* fino alla scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con Accordo assistito tra Cooperativa e Lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Per garantire la correttezza dell'Allineamento, le Parti hanno previsto un servizio di "*Allineamento contrattuale*" da richiedere all'indirizzo: certificazione@enbims.it.

Finito di stampare
nel mese di aprile 2015
dalla C.F.P. snc
Limena (Padova)

€ 15,00 i.c.

“ADDENDUM” AL CCNL COOPERATIVE UNCI - ANPIT

Il giorno 25 giugno 2015, alle ore 9,30 circa, presso la sede dell'UNCI in Via San Sotero, n. 32 – 00165 Roma (RM), si sono incontrate le seguenti Parti:

- ❖ UNCI, rappresentata dal Presidente Pasquale Amico, dal Vice Presidente Antonio Bruni, assistito dal Segretario Generale Maria Pia Di Zitti;
- ❖ ANPIT, rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco e dal Vice Presidente Franco Ravazzolo;
- ❖ CISAL Terziario, rappresentata dal Segretario Generale Vincenzo Caratelli e dalla Delegata Alice Fioranzato;
- ❖ FAILMS CISAL Metalmeccanici, rappresentata dal Commissario CISAL Fulvio De Gregorio;
- ❖ CISAL EDILI, rappresentata dal Segretario Generale Rosario Costa;
- ❖ CISAL, rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio.

PREMESSO CHE:

- 1) il 24 febbraio 2015 le Associazioni Datoriali UNCI ed ANPIT hanno sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali CISAL Terziario, FAILMS CISAL Metalmeccanici e CISAL Edili, con l'assistenza della Cisl, il CCNL per i Dipendenti e Soci Lavoratori delle COOPERATIVE esercenti attività nei settori “Terziario e Servizi, Facility Management, Lavorazioni Meccaniche e Lavori Edili Ausiliari”, con validità dal 1° marzo 2015 al 28 febbraio 2018, d'ora in avanti detto anche solo “CCNL Cooperative”;
- 2) il predetto CCNL è stato depositato presso il CNEL e il Ministero del lavoro come previsto dalla normativa in vigore;
- 3) le Parti in epigrafe, sin dalla Premessa contrattuale, hanno fatto una scelta di sussidiarietà prevedendo nel CCNL solo gli istituti essenziali che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori e rinviando alla Contrattazione di Secondo Livello il perfezionamento dei vari istituti contrattuali, il loro adattamento alle situazioni aziendali o territoriali esistenti e la definizione di aumenti retributivi aziendali sotto forma di Prezzi di Risultato;
- 4) in conformità con tale principio, le Parti hanno definito il Contratto Collettivo Nazionale quale complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, con l'obbligo d'integrare tale livello minimo con la Contrattazione di Secondo livello, pena il riconoscimento, in subordine delle apposite Indennità sostitutive;
- 5) considerando che l'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) evidenzia un differenziale del potere d'acquisto tra Regioni d'Italia superiore al 30%, sul presupposto che la retribuzione ha valore strumentale per poter acquisire beni e servizi idonei a garantire un'esistenza libera e dignitosa e che il rapporto tra retribuzione nominale e beni e servizi acquistati è dato dall'indice del costo della vita, le Parti hanno introdotto nel CCNL un Elemento Perequativo Regionale, correlato proprio agli Indici Regionali, quale voce retributiva da riconoscere in aggiunta alla Paga Base Nazionale Mensile;
- 6) al fine di concorrere attivamente alla tutela della salute dei Soci Coimprenditori e dei Lavoratori, è stata contrattualmente introdotta anche l'assistenza sanitaria per assicurare ai Dipendenti e ai Soci Lavoratori le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Nazionale, con versamenti minimi obbligatori a carico delle Cooperative e con possibilità di ampliamento delle prestazioni assicurative, sempre mediante estensione da definirsi nei Contratti di Secondo Livello;
- 7) nel CCNL si consiglia di attivare l'Istituto del Ristorno per i Soci Lavoratori, quale strumento di distribuzione dei benefici ottenuti dal loro apporto sociale;

- 8) la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, su richiesta di alcune Cooperative (che hanno segnalato la difficoltà di dare immediata esecuzione ai Contratti di Secondo livello e l'impossibilità di attivare tempestivamente l'istituto del ristorno per i Soci Lavoratori, essendo esso subordinato alle delibere sociali e collegato agli utili dell'esercizio futuro, il primo al 2016, con effettivo primo possibile esborso solo verso 2017), ha consigliato alle Parti sottoscrittrici di stendere un *Addendum* contrattuale quale "*Accordo Collettivo Ponte*", valido dalla sua data di decorrenza al 31/12/2016, data entro la quale è presumibile che sia decollata la Contrattazione territoriale o aziendale di Secondo livello. In tal modo, le Cooperative avrebbero il tempo di deliberare i ristorni e sottoscrivere Accordi di Secondo livello in un contesto chiaro, con evidenze gestionali certe e in tempi tecnicamente ragionevoli, senza che vi sia nocumento agli interessi dei Soci Lavoratori e/o dei Dipendenti;
- 9) la Corte Costituzionale con sentenza n. 51/2015 ha confermato la legittimità del Decreto Legge n. 248/2007, convertito con Legge n. 31/2008, che prevede i criteri d'individuazione dei trattamenti minimi economici contrattuali;

tutto ciò premesso,

le Parti sottoscrittrici il CCNL fanno proprie le preoccupazioni e le soluzioni indicate dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione di cui al punto 8) che precede e, al fine di adeguare il trattamento economico complessivo alle disposizioni della Legge n. 31/2008 ed alla Sentenza della Corte Costituzionale n. 51/2015 concordano, per tutta la vigenza del presente *Addendum*, di:

- A. monetizzare alcuni Istituti Contrattuali e prestazioni accessorie;
 - B. adottare (temporaneamente) per tutte le Regioni il medesimo Elemento Perequativo Regionale;
 - C. consigliare alle Parti aziendali la sottoscrizione di un Premio di Risultato conforme all'ipotesi di cui al successivo Punto C.;
 - D. suddividere mensilmente l'Indennità Annuale di Mancata Contrattazione;
 - E. completare le voci di maggiorazione per il lavoro supplementare;
 - F. contabilizzare mensilmente la tredicesima mensilità;
- come di seguito precisato per ciascun capo lettera.

A. MONETIZZAZIONE MENSILE

Tenuto conto delle prevalenti esigenze delle Cooperative, del manifestato interesse dei Soci Lavoratori e dei Dipendenti, le Parti hanno ritenuto di monetizzare gli istituti contrattuali di cui alla successiva Tabella 1), in quote mensili che, riassunte nell'unica voce "*Monetizzazione Mensile*", integreranno la Retribuzione Lorda Mensile prevista dall'art. 28, punto f. del CCNL Cooperative.

Tabella 1): Monetizzazione Mensile in euro (in vigore dal 1° luglio 2015)

| Punto | Titolo di Monetizzazione | 1° Liv | 2° Liv | 3° Liv | 4° Liv | 5° Liv | 6° Liv | 7° Liv | 8° Liv | Q° |
|-------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | Pernessi ed ex festività | 22,77 | 24,55 | 26,24 | 28,44 | 30,64 | 32,83 | 37,11 | 42,66 | 49,02 |
| 2 | "Tempo Tuta" | 68,32 | 73,66 | 78,73 | 85,32 | 91,91 | 98,50 | 111,33 | 127,98 | 147,05 |
| 3 | Extra Orario | 112,73 | 121,55 | 129,90 | 140,77 | 151,65 | 162,52 | 183,69 | 211,16 | 242,64 |
| 4 | Santo Patrono | 3,15 | 3,40 | 3,62 | 3,93 | 4,24 | 4,55 | 5,17 | 5,94 | 6,87 |
| 5 | Indennità Operativa Sottoposti | - | - | - | - | 45,00 | 125,00 | 130,00 | - | - |
| 6 | Indennità Mobilità Orizzontale | 11,00 | 12,00 | 13,00 | 14,00 | 15,00 | 16,00 | 19,00 | 21,00 | 25,00 |
| 7 | Indennità di Variazione Orario di lavoro | 11,00 | 14,00 | 15,00 | 17,00 | 19,00 | 20,00 | 22,00 | 25,00 | 29,00 |
| 8 | Indennità di Flessibilità | 13,00 | 14,00 | 15,00 | 17,00 | 19,00 | 20,00 | 22,00 | 25,00 | 29,00 |
| 9 | Monetizzazione Mensile (totale 1 : 8) | 241,99 | 263,17 | 281,49 | 306,46 | 376,43 | 479,40 | 530,30 | 458,74 | 528,57 |

Quale sintesi per gli operatori di settore, in Allegato 1) è riportata la suddetta Tabella delle Monetizzazioni Mensili.

**Motivi di concessione, Criteri di riconoscimento e di Erogazione
dei singoli Titoli di Monetizzazione (Tabella 1):**

P1. Permessi Retribuiti ed Ex Festività

In deroga alla previsione dell'art. 94 del CCNL in tema di Permessi Retribuiti, le Parti concordano che le 48 ore di permesso in ragione d'anno (comprehensive delle ex festività) siano retribuite, mediante l'indennità sostitutiva afferente, in quote di 4 ore (4h x 12 mesi = 48h) per ciascun mese di calendario lavorato. Il mese si considera lavorato quando il Lavoratore è stato in forza per almeno 15 giorni. Non rientrano nel computo dei giorni lavorati i periodi di sospensione del rapporto, di aspettativa o di permesso non retribuito a qualsiasi titolo dovuti.

P2. "Tempo Tuta"

La voce "Tempo Tuta" corrisponde a tempi di lavoro, normalmente accessorio, reso oltre il normale orario, entro una media di 12 ore al mese. Tale tempo sarà normalmente utilizzato per le attività di preparazione o di riordino e/o pulizie del posto o locali di lavoro, assicurando così il pieno e proficuo tempo lavorato per l'intero orario ordinario contrattuale. Quindi, eventuale lavoro prestato entro tali limiti non sarà retribuito, essendo già compreso in questa voce di monetizzazione.

Resta inteso che, in assenza di esigenze preparatorie, organizzative o di riordino, il "Tempo Tuta" potrà essere disposto dalla Cooperativa come tempo lavorato oltre l'orario ordinario contrattualmente previsto.

Qualora, per motivi personali del Socio Lavoratore o del Dipendente, non fosse svolto il lavoro previsto quale "Tempo Tuta", tali ore non lavorate, essendo già state mensilmente anticipate, saranno trattenute dalla sua retribuzione.

P3. Extra Orario

Le Cooperative frequentemente svolgono lavori preparatori, accessori e simili rispetto a quelli dei Committenti.

Per tale ragione, si manifesta la frequente necessità di effettuare del lavoro eccedente il normale orario contrattuale di lavoro.

Tale probabile eventualità ne consiglia la generalizzata monetizzazione e, pertanto, nei limiti di 18 ore mensili, il lavoro extra orario è già preventivamente retribuito.

Nei casi d'indisponibilità del Lavoratore, la Cooperativa avrà la facoltà di trattenergli le ore di "extra orario" non lavorate.

P4. Santo Patrono

Tenuto conto che nelle Cooperative è frequente e talvolta prevalente, la presenza di lavoratori di religione diversa da quella cattolica, con la monetizzazione prevista in Tabella 1), la solennità del Santo Patrono di cui al punto 2. "festività religiose cattoliche", lettera i. dell'art. 95 del CCNL Cooperative, non dovrà più essere goduta o retribuita. Tale festività sarà, pertanto, a tutti gli effetti un normale giorno lavorativo.

P5. Indennità Operativa Sottoposti

Tenuto conto che l'Autonomia Funzionale degli Impiegati di livello Quadro e 8°, Direttori o Responsabili di Direzione, si realizza in modo indiretto, nel senso che i sottoposti sono, normalmente, solo i loro Responsabili di Servizio e che, invece, per i successivi livelli 7°, 6° e 5°, l'Autonomia Funzionale è diretta rispetto ai sottoposti Capi Ufficio, Capi Reparto, Specialisti, Qualificati, ecc., con le relative responsabilità gestionali e dei risultati attesi, le Parti concordano di prevedere per tali figure una specifica Indennità Operativa Sottoposti, da riconoscersi per 13 mensilità, nei seguenti valori lordi mensili:

- 5° livello: € 45,00/mese;
- 6° livello: € 125,00/mese;
- 7° livello: € 130,00/mese.

P6. Indennità di Mobilità Orizzontale

Le mansioni del Lavoratore sono correlate al suo livello d'inquadramento contrattuale e, quindi, alle Declaratorie e ai Profili professionali corrispondenti al titolo della mansione stessa.

Il Datore di lavoro, in forza dell'attuale versione dell'articolo 2103 c.c., ha l'obbligo di adibire il Lavoratore alle "mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte".

Pertanto, fermo restando l'eventuale obbligo formativo e l'accertamento d'idoneità alla mansione, la Cooperativa potrà esercitare lo "Ius Variandi" nell'area delle mansioni d'identica professionalità, realizzando la cosiddetta "Mobilità Orizzontale".

A ristoro del disagio conseguente al diritto di modificare le mansioni è riconosciuta l'"Indennità di Mobilità Orizzontale" come indicata, per ciascun livello, al rigo sei della Tabella 1).

L'indisponibilità del Lavoratore alla Mobilità Orizzontale determinerà il diritto della Cooperativa a trattenere la relativa indennità per tutti i mesi corrispondenti.

Non è considerata "indisponibilità" l'impossibilità a rendere la prestazione nelle nuove mansioni per cause di forza maggiore e simili.

P7. Indennità di Variazione Orario di Lavoro

Tale Indennità è prevista quale ristoro del disagio conseguente alla variazione temporale dell'orario ordinario di lavoro nell'arco della settimana/mese/anno.

La Cooperativa avrà diritto di richiedere, con preavviso di almeno un giorno, che la prestazione lavorativa ordinaria sia resa in orario diverso da quello normalmente praticato dal Lavoratore, purché entro un arco temporale di 10 ore comprendenti il precedente orario e nel rispetto della disciplina dell'orario di lavoro, del riposo giornaliero e settimanale.

La variazione d'orario dovrà essere giustificata da ragioni organizzative e/o produttive e non potrà mai essere utilizzata quale sanzione disciplinare atipica.

L'ingiustificato rifiuto del Lavoratore ad accettare la variazione d'orario determinerà il diritto della Cooperativa a trattenere integralmente la relativa indennità mensile.

P8. Indennità di Flessibilità

Tale Indennità è un ristoro integrativo delle specifiche maggiorazioni contrattuali previste per il disagio conseguente al lavoro richiesto e prestato nei giorni festivi e/o in turni, ivi compresi quelli notturni, nel mese di riferimento.

L'ingiustificato rifiuto del Lavoratore a prestare il lavoro festivo e/o in turni determinerà il diritto della Cooperativa a trattenere integralmente il corrispondente importo di monetizzazione mensile.

Principi generali della Monetizzazione Mensile (Tabella 1):

❖ **Durata della Monetizzazione Mensile**

La durata della Monetizzazione Mensile di cui alla precedente Tabella 1), è pari alla validità prevista per il presente Addendum Contrattuale (1° luglio 2015 – 31 dicembre 2016) o successive proroghe.

❖ **Composizione del cedolino paga**

La Monetizzazione Mensile, di cui al punto A. che precede, dovrà essere imputata nella *Retribuzione Lorda Mensile* dovuta al Lavoratore, parte "alta" del cedolino paga, con la voce "*Monetizzazione Mensile*".

❖ **Riflessi sulle integrazioni datoriali e sulle retribuzioni differite**

Integrazioni Datoriali:

Considerato che:

- la Monetizzazione Mensile è parte della Retribuzione Lorda Mensile;
- la Retribuzione Giornaliera o Oraria Normale (R.G.N. o R.O.N.), sulla quale calcolare le integrazioni in caso di malattia, infortunio, maternità e qualsiasi altra retribuzione riconosciuta in deroga alle prestazioni corrispettive, è determinata applicando il divisore giornaliero o orario alla Retribuzione Lorda Mensile;

le Parti confermano che la Monetizzazione Mensile sarà utile alla determinazione dell'aliquota oraria e giornaliera e, quindi, per il calcolo delle integrazioni datoriali di malattia, infortunio, ecc.

Per retribuzioni differite:

- Tredicesima mensilità o gratifica natalizia: considerato che, in linea di principio, nella base di computo della gratifica natalizia e della tredicesima mensilità occorre far riferimento a tutti gli elementi retributivi che vengono corrisposti al lavoratore con carattere di continuità, le Parti concordano che la Monetizzazione Mensile, nel valore in euro indicato in Tabella 1), sia utile per la determinazione della Tredicesima mensilità.
- Ferie: durante l'assenza dal lavoro per ferie al lavoratore compete lo stesso trattamento economico che gli sarebbe spettato se avesse fornito la propria prestazione, perciò le Parti concordano che la Monetizzazione Mensile, nel valore in euro indicato in Tabella 1), sia utile per la retribuzione delle ferie e/o della loro indennità sostitutiva.
- Trattamento di fine rapporto: in considerazione del fatto che i singoli titoli monetizzati non sarebbero stati utili nella determinazione del T.F.R., le Parti concordano che la Monetizzazione Mensile, nei suoi importi previsti in Tabella 1), NON rientri tra le somme utili alla determinazione del T.F.R. maturato.

❖ **Calcolo delle trattenute nei casi di mancata prestazione o disponibilità**

In caso di mancata disponibilità del Lavoratore ai regimi di flessibilità previsti a fronte dei corrispondenti Titoli di Monetizzazione, la Cooperativa avrà diritto di trattenere gli importi afferenti già anticipati nella retribuzione mensile (per le corrispondenti ore nel Tempo Tuta e Extra Orario e, negli altri casi, per l'importo mensile), incrementati dei ratei di retribuzione differita pari al 16,67% (così determinato: 8,333% per tredicesima mensilità e 8,333% per ferie).

Tabella 2): Trattenute per mancata disponibilità ai regimi di flessibilità dei Titoli Monetizzati (in vigore dal 1° luglio 2015)

| P. | Trattenute Titolo di Monetizzazione* | 1° Liv | 2° Liv | 3° Liv | 4° Liv | 5° Liv | 6° Liv | 7° Liv | 8° Liv | Q° |
|----|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 1 | "Tempo Tuta" (trattenuta oraria: 1/12° per ogni ora di rifiuto) | 6,64 | 7,16 | 7,65 | 8,30 | 8,94 | 9,58 | 10,82 | 12,44 | 14,30 |
| 2 | Extra Orario (trattenuta oraria: 1/18° per ogni ora di rifiuto) | 7,31 | 7,88 | 8,42 | 9,12 | 9,83 | 10,53 | 11,91 | 13,69 | 15,73 |
| 3 | Indennità Mobilità Orizzontale (trattenuta mensile) | 12,83 | 14,00 | 15,17 | 16,33 | 17,50 | 18,67 | 22,17 | 24,50 | 29,17 |
| 4 | Indennità di Variazione Orario di lavoro (trattenuta mensile) | 12,83 | 16,33 | 17,50 | 19,83 | 22,17 | 23,33 | 25,67 | 29,17 | 33,83 |
| 5 | Indennità di Flessibilità (trattenuta mensile) | 15,17 | 16,33 | 17,50 | 19,83 | 22,17 | 23,33 | 25,67 | 29,17 | 33,83 |

* Già incrementati dei ratei di retribuzioni differite (per ferie e tredicesima mensilità).

Quale sintesi per gli operatori di settore, in Allegato 1) si riportata la suddetta Tabella 2) delle Trattenute per mancata disponibilità ai regimi di flessibilità previsti nei vari Titoli di Monetizzazione.

❖ **Proporzionalità in caso di Orario di lavoro a Tempo Parziale**

In caso di Orario di lavoro a Tempo Parziale:

- la Monetizzazione Mensile nel suo valore in euro;
- il corrispondente monte ore sostituito;
- le eventuali voci di trattenuta;

dovranno essere proporzionate al coefficiente di prestazione (KTP).

B. ELEMENTO PEREQUATIVO REGIONALE MENSILE

Al fine di semplificare le retribuzioni dovute ai Soci e ai Lavoratori dipendenti della Cooperativa, in deroga all'art. 141 del CCNL, le Parti concordano che, per tutta la prevista durata del presente Addendum, l'Elemento Perequativo Regionale Mensile da riconoscere a tutti i Lavoratori e in tutte le Regioni, sia quello conforme alla seguente Tabella 3), riportata anche in Allegato 1).

Tabella 3): Elemento Perequativo Regionale Mensile (in vigore dal 1° luglio 2015)

| Livello | Elemento Perequativo Regionale Mensile |
|---------|--|
|---------|--|

| | |
|----|----------|
| Q° | € 140,00 |
| 8° | € 135,00 |
| 7° | € 120,00 |
| 6° | € 115,00 |
| 5° | € 110,00 |
| 4° | € 105,00 |
| 3° | € 100,00 |
| 2° | € 90,00 |
| 1° | € 85,00 |

A

A

A

ju

A

AL

C. IPOTESI DI PREMIO DI RISULTATO MENSILE DI COOPERATIVA

Per la manifestata difficoltà da parte di alcune Cooperative di predisporre tempestivamente un Premio di Risultato aziendale con un Contratto di Secondo livello, le Parti approvano la seguente ipotesi di Premio di Risultato, che potrà essere sottoscritta in Cooperativa dalle Parti ivi interessate:

Riconoscendo che nel comparto di applicazione del CCNL "Cooperative", la produttività/redditività e la qualità sono strettamente determinate dalla presenza al lavoro dei Soci Lavoratori e dei Dipendenti, le Parti individuano nella presenza al lavoro l'elemento premiale di base per la determinazione del Premio di Risultato Mensile di Cooperativa.

Criteri di applicazione del Premio di Risultato Mensile (PRM)

Con i criteri di seguito precisati, esso sarà mensilmente spettante per 12 mensilità a tutti i lavoratori in forza per l'intero mese di competenza.

Per i neo assunti e per i lavoratori cessati, il Premio quando spettante sarà riconosciuto dal compiersi del primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Il Premio di Risultato Mensile non concorrerà alla determinazione della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Determinazione del PRM

L'importo di PRM si ottiene moltiplicando il valore mensile di ciascun livello, per il correttivo "H" dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula: $PRM = VM^1 \times H^2$

| Livelli | VM ¹ |
|---------|-----------------|
| Q | € 240,00 |
| 1 | € 230,00 |
| 2 | € 200,00 |
| 3 | € 195,00 |
| 4 | € 170,00 |
| 5 | € 160,00 |
| 6 | € 155,00 |
| 7 | € 140,00 |
| 8 | € 110,00 |

| Assenze nel mese | H ² |
|------------------|----------------|
| 0 | 1,00 |
| 1 | 0,90 |
| 2 | 0,80 |
| 3 | 0,60 |
| 4 | 0,40 |
| 5 | 0,20 |
| 6 | 0,00 |

Esemplificazione del Premio di Risultato Mensile in caso di orario a Tempo Pieno:

| Livelli | PRM 0 assenze | PRM 1 assenza | PRM 2 assenze | PRM 3 assenze | PRM 4 assenze | PRM 5 assenze | PRM 6 assenze |
|---------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Q | € 240,00 | € 216,00 | € 192,00 | € 144,00 | € 96,00 | € 48,00 | € 0,00 |
| 1 | € 230,00 | € 207,00 | € 184,00 | € 138,00 | € 92,00 | € 46,00 | € 0,00 |
| 2 | € 200,00 | € 180,00 | € 160,00 | € 120,00 | € 80,00 | € 40,00 | € 0,00 |
| 3 | € 195,00 | € 175,50 | € 156,00 | € 117,00 | € 78,00 | € 39,00 | € 0,00 |
| 4 | € 170,00 | € 153,00 | € 136,00 | € 102,00 | € 68,00 | € 34,00 | € 0,00 |
| 5 | € 160,00 | € 144,00 | € 128,00 | € 96,00 | € 64,00 | € 32,00 | € 0,00 |
| 6 | € 155,00 | € 139,50 | € 124,00 | € 93,00 | € 62,00 | € 31,00 | € 0,00 |
| 7 | € 140,00 | € 126,00 | € 112,00 | € 84,00 | € 56,00 | € 28,00 | € 0,00 |
| 8 | € 110,00 | € 99,00 | € 88,00 | € 66,00 | € 44,00 | € 22,00 | € 0,00 |

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

Handwritten signature and date
7/11

$$\frac{(OLM \times KTP) - OLav}{8 \times KTP} = \text{Assenze nel mese}$$

OLM = Ore Ordinarie Lavorabili* di Calendario nel Mese per il Coefficiente di Prestazione (KTP)

OLav = Ore Ordinarie effettivamente Lavorate nel Mese

* Le "Ore Ordinarie Lavorabili" s'intendono pari a 40 settimanali nel tempo pieno e 40 x KTP nel tempo parziale.

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di 1 giorno di assenza intero.
Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Esempi:

| | |
|--|--|
| $\frac{168 - 163}{8} = 0,628: 1 \text{ Assenza}$ | $\frac{168 - 153}{8} = 1,875: 2 \text{ Assenze}$ |
| $\frac{168 - 165}{8} = 0,375: 0 \text{ Assenze}$ | $\frac{168 - 150}{8} = 2,25: 2 \text{ Assenze}$ |

Ai fini del calcolo del PRM, oltre ai giorni effettivamente lavorati, si considerano giorni/ore di effettivo lavoro esclusivamente:

- ✓ i giorni di ferie;
- ✓ le ore di riposo compensativo, mediante rarefazione, delle ore di intensificazione accreditate nella "Banca delle Ore";
- ✓ i riposi per donazione sangue;
- ✓ il tempo delle assemblee sindacali retribuite;
- ✓ i giorni di congedo matrimoniale;
- ✓ i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto Inail, purché non in itinere e purché vi sia stato il rispetto da parte del lavoratore delle disposizioni del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

Si considerano "giorni lavorati" i gruppi di 8 ore "d'effettiva prestazione ordinaria" nel mese.

In caso di Tempo Parziale, il valore VM e, conseguentemente, del PRM saranno proporzionati alla percentuale di prestazione lavorativa (cioè moltiplicati per KTP).

Il Premio di Risultato non concorre quale elemento di calcolo ai fini dell'integrazione aziendale in caso di malattia, infortunio, maternità e qualsiasi altra retribuzione che sia in deroga alle prestazioni corrispettive.

Il Premio di Risultato, essendo totalmente variabile e condizionato ai risultati in termini di produttività e redditività, godrà dei trattamenti della decontribuzione e/o della detassazione previsti dalla Legge.

Il Premio di Risultato si applicherà alla generalità dei Lavoratori in forza dalla data di decorrenza del relativo Accordo Aziendale di Secondo Livello.

D. SUDDIVISIONE MENSILE DELL'IAMC (Indennità Annuale di Mancata Contrattazione)

Nel periodo d'intervallo tra la decorrenza del presente *Addendum* (1° luglio 2015) e l'effettiva decorrenza del Premio di Risultato Aziendale, ai Lavoratori continueranno ad essere riconosciute le Indennità di Mancata Contrattazione ma, considerata la forte rotazione del personale che caratterizza il settore e la presenza di Lavoratori a tempo determinato o stagionale, con periodi di lavoro spesso inferiori a 12 mesi, le Parti concordano che l'Indennità Annuale di Mancata Contrattazione, anziché essere riconosciuta a giugno di ogni anno, sia ripartita in quote mensili.

In particolare, le Parti concordano di assumere quale valore base della quota mensile di Indennità Annuale di Mancata Contrattazione e modi di calcolo, i medesimi valori previsti per l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione.

Pertanto, dal 1° luglio 2015 e fino alla decorrenza dell'eventuale Accordo di Secondo Livello, il valore base dell'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione, sul quale calcolare il correttivo "H" relativo alle assenze del Lavoratore, dovrà essere raddoppiato, in quanto comprenderà anche il rateo (mensile) dell'Indennità Annuale di Mancata Contrattazione, conformemente alla seguente Tabella 4), riportata anche in Allegato 1), che sostituisce quanto previsto all'art. 144 del CCNL.

Tabella 4): Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (in vigore dal 1° luglio 2015)

| Livello d'inquadramento | Indennità Mensile di Mancata Contrattazione* |
|-------------------------|--|
| Q° | 220,00 |
| 8° | 190,00 |
| 7° | 165,00 |
| 6° | 145,00 |
| 5° | 135,00 |
| 4° | 125,00 |
| 3° | 115,00 |
| 2° | 108,00 |
| 1° | 100,00 |

* Da riconoscere mensilmente, applicando il correttivo "H" relativo alle assenze del Lavoratore.

Con la decorrenza del Premio di Risultato Aziendale, non saranno più dovute le Indennità Mensili di Mancata Contrattazione di cui al presente punto D., Tabella 4).

E. INTEGRAZIONE DELLE VOCI DI MAGGIORAZIONE PER LAVORO SUPPLEMENTARE

Le voci di maggiorazione per lavoro supplementare previste dal CCNL sono così integrate (*parte in corsivo*):

Tabella 5): Integrazione delle voci di maggiorazione per lavoro supplementare (in vigore dal 1° luglio 2015)*

| <i>Descrizione lavoro parziale</i> | <i>Maggiorazione</i> |
|--|----------------------|
| Variazione prestazione a tempo parziale | 5% |
| Supplementare feriale nel Tempo Parziale orizzontale entro il 25% del normale orario di lavoro mensile | 15% |
| Supplementare feriale nel Tempo Parziale orizzontale oltre il 25% del normale orario di lavoro mensile | 20% |
| Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti | 20% |
| <i>Supplementare festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale</i> | 25% |
| <i>Supplementare notturno nel Tempo Parziale orizzontale e verticale</i> | 25% |
| <i>Supplementare notturno festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale</i> | 30% |

* La Tabella è riportata anche in Allegato 1).

Per la completa disciplina del lavoro supplementare si rinvia alle disposizioni previste al Titolo XI del CCNL "Cooperative".

F. CONTABILIZZAZIONE MENSILE DELLA TREDICESIMA MENSILITA'

Considerato che le Cooperative generalmente partecipano ad appalti pubblici o privati, per i quali è richiesto di predisporre il costo del personale con il criterio "di competenza" e vista la frequenza di rapporti di lavoro a tempo determinato o stagionale, le Parti consigliano di contabilizzare mensilmente il rateo di tredicesima mensilità, da imputare nell'imponibile previdenziale, possibilmente senza l'effettivo riconoscimento frazionato del rateo dovuto al Lavoratore, salvo i casi di contratto a Tempo determinato, stagionale e simili o diverso accordo tra le Parti aziendali.

9/11

Nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, alla naturale scadenza (*dicembre di ogni anno o, in caso di cessazione, nell'ultimo cedolino paga*), la Cooperativa riconoscerà al Lavoratore la tredicesima mensilità nell'importo effettivamente maturato ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già versati per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima e quelli effettivamente risultanti come dovuti.

G. DURATA CONTRATTUALE

Il presente "Addendum al CCNL Cooperative" decorre dal 1° luglio 2015 e ha validità fino al 31 dicembre 2016.

Esso sarà tacitamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta di una delle Parti da effettuarsi con gli stessi criteri previsti per la disdetta del CCNL (vedi Titolo V, artt. 22 e 23 del CCNL "Cooperative").

Il Premio di Risultato Aziendale avrà la validità stabilita dalle Parti Territoriali all'atto della sua sottoscrizione.

H. DEPOSITO DELL'ADDENDUM E SUA APPLICAZIONE

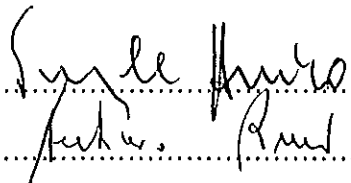
Il presente *Addendum* si applica a tutti i Dipendenti e Soci Lavoratori in forza nelle Cooperative che applicano il CCNL sottoscritto il 24 febbraio 2015 tra UNCI e ANPIT con CISAL Terziario, FAILMS CISAL Metalmeccanici e CISAL Edili, esercenti attività nei settori "Terziario e Servizi, Facility Management, Lavorazioni Meccaniche e Lavori Edili Ausiliari".

Copia del presente "Addendum al CCNL Cooperative" sarà depositata presso il Ministero del Lavoro e il CNEL, nei modi e nei tempi stabiliti.

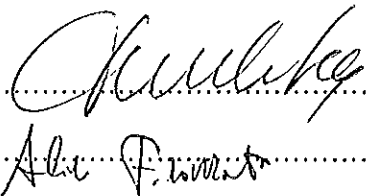
Gli Accordi di Secondo livello saranno depositati presso il competente Ufficio Territoriale del Lavoro dalle Parti sottoscrittrici dei Premi di Risultato di Cooperativa, al fine di aver titolo alla relativa decontribuzione e/o detassazione prevista dalla Legge, entro il termine di 30 giorni dalla data della loro sottoscrizione.

Roma, 25 giugno 2015

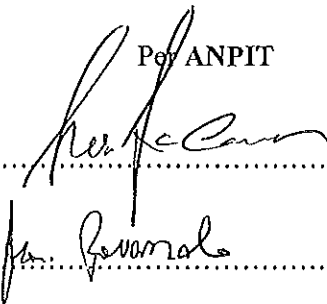
Per UNCI


.....
.....

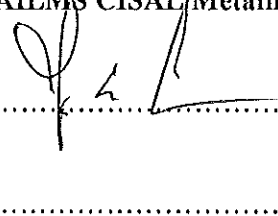
Per CISAL Terziario


.....
.....

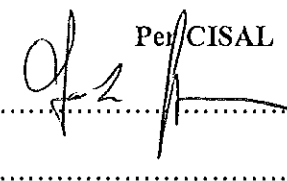
Per ANPIT


.....
.....

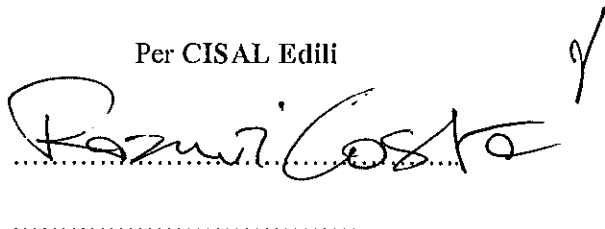
Per FAILMS CISAL Metalmeccanici


.....
.....

Per CISAL


.....
.....

Per CISAL Edili


.....
.....

ALLEGATO 1) SINTESI DELLE TABELLE IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 2015

Tabella 1): Monetizzazione Mensile in euro

| Punto | Titolo di Monetizzazione | 1° Liv | 2° Liv | 3° Liv | 4° Liv | 5° Liv | 6° Liv | 7° Liv | 8° Liv | Q° |
|-------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | Permessi ed ex festività | 22,77 | 24,55 | 26,24 | 28,44 | 30,64 | 32,83 | 37,11 | 42,66 | 49,02 |
| 2 | "Tempo Tuta" | 68,32 | 73,66 | 78,73 | 85,32 | 91,91 | 98,50 | 111,33 | 127,98 | 147,05 |
| 3 | Extra Orario | 112,73 | 121,55 | 129,90 | 140,77 | 151,65 | 162,52 | 183,69 | 211,16 | 242,64 |
| 4 | Santo Patrono | 3,15 | 3,40 | 3,62 | 3,93 | 4,24 | 4,55 | 5,17 | 5,94 | 6,87 |
| 5 | Indennità Operativa Sottoposti | - | - | - | - | 45,00 | 125,00 | 130,00 | - | - |
| 6 | Indennità Mobilità Orizzontale | 11,00 | 12,00 | 13,00 | 14,00 | 15,00 | 16,00 | 19,00 | 21,00 | 25,00 |
| 7 | Indennità di Variazione Orario di lavoro | 11,00 | 14,00 | 15,00 | 17,00 | 19,00 | 20,00 | 22,00 | 25,00 | 29,00 |
| 8 | Indennità di Flessibilità | 13,00 | 14,00 | 15,00 | 17,00 | 19,00 | 20,00 | 22,00 | 25,00 | 29,00 |
| 9 | Monetizzazione Mensile (totale 1 : 8) | 241,99 | 263,17 | 281,49 | 306,46 | 376,43 | 479,40 | 530,30 | 458,74 | 528,57 |

Tabella 2): Trattenute per mancata disponibilità ai regimi di flessibilità dei Titoli Monetizzati

| P. | Trattenute Titolo di Monetizzazione* | 1° Liv | 2° Liv | 3° Liv | 4° Liv | 5° Liv | 6° Liv | 7° Liv | 8° Liv | Q° |
|----|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 1 | "Tempo Tuta" (trattenuta oraria: 1/12° per ogni ora di rifiuto) | 6,64 | 7,16 | 7,65 | 8,30 | 8,94 | 9,58 | 10,82 | 12,44 | 14,30 |
| 2 | Extra Orario (trattenuta oraria: 1/18° per ogni ora di rifiuto) | 7,31 | 7,88 | 8,42 | 9,12 | 9,83 | 10,53 | 11,91 | 13,69 | 15,73 |
| 3 | Indennità Mobilità Orizzontale (trattenuta mensile) | 12,83 | 14,00 | 15,17 | 16,33 | 17,50 | 18,67 | 22,17 | 24,50 | 29,17 |
| 4 | Indennità di Variazione Orario di lavoro (trattenuta mensile) | 12,83 | 16,33 | 17,50 | 19,83 | 22,17 | 23,33 | 25,67 | 29,17 | 33,83 |
| 5 | Indennità di Flessibilità (trattenuta mensile) | 15,17 | 16,33 | 17,50 | 19,83 | 22,17 | 23,33 | 25,67 | 29,17 | 33,83 |

* Già incrementati dei ratei di retribuzioni differite (per ferie e tredicesima mensilità).

Tabella 3): Elemento Perequativo Regionale Mensile

| Livello | Elemento Perequativo Regionale Mensile |
|---------|--|
| Q° | € 140,00 |
| 8° | € 135,00 |
| 7° | € 120,00 |
| 6° | € 115,00 |
| 5° | € 110,00 |
| 4° | € 105,00 |
| 3° | € 100,00 |
| 2° | € 90,00 |

| | |
|----|---------|
| 1° | € 85,00 |
|----|---------|

Tabella 4): Indennità Mensile di Mancata Contrattazione

| Livello d'inquadramento | Indennità Mensile di Mancata Contrattazione* |
|-------------------------|--|
| Q° | 220,00 |
| 8° | 190,00 |
| 7° | 165,00 |
| 6° | 145,00 |
| 5° | 135,00 |
| 4° | 125,00 |
| 3° | 115,00 |
| 2° | 108,00 |
| 1° | 100,00 |

* Da riconoscere mensilmente, applicando il correttivo "H" relativo alle assenze del Lavoratore.

Tabella 5): Integrazione delle voci di maggiorazione per lavoro supplementare

| Descrizione lavoro parziale | Maggiorazione |
|--|---------------|
| Variazione prestazione a tempo parziale | 5% |
| Supplementare feriale nel Tempo Parziale orizzontale entro il 25% del normale orario di lavoro mensile | 15% |
| Supplementare feriale nel Tempo Parziale orizzontale oltre il 25% del normale orario di lavoro mensile | 20% |
| Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti | 20% |
| Supplementare festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale | 25% |
| Supplementare notturno nel Tempo Parziale orizzontale e verticale | 25% |
| Supplementare notturno festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale | 30% |

